

قوة التطوع

تطبيقاته السعودية

THE POWER OF

VOLUNTEERING

SAUDI APPLECATIONS

تأليف

د. يوسف بن عثمان الحزيم

بسم الله الرحمن الرحيم

قوة التطوع
تطبيقاته السعودية

THE POWER OF
VOLUNTEERING
SAUDI APPLECATIONS

تأليف
د. يوسف بن عثمان الحزيم

المحتويات

مقدمة

عملـت منذ عـام ١٩٨٨م في العمل الخـيري والتطوعي فضلا عن تطوعـي المبكـر في الكشـافة بالمرحلـة الثانويـة، وكان أبـرز قرار اتخذتـه في حياتي حينما قدمت اسـتقالتي عام ١٩٨٩ م والتحقت بالعمل الإغاثي بلجنة البر الإسـلامية مديراً للموارد البشـرية ثم في هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية في العام ١٩٩٠م كمدير للشئون الإدارية ثـم نائبا للمدير الاقليمي تلا ذلك انتقـالي مديراً لإدارة المكاتـب المحلية في جدة عام ١٩٩١م بطلب من أسـتاذي الفاضـل والخـلاق د. **فريد بن ياسـين قرشـي**- رحمـه الله - الأمين العام للهيئة آنـذاك، ثم لرغبتي في إكمال درجة الدبلوم العالي من أجل تحسـين أوضاعـي الاقتصادية التـي طالما أهملهـا العمل الخيري الـذي يـأكل أبناءه بحجـة الزهـد أو الاحتسـاب، انتقلـت مديراً إقليمـاً للهيئـة في الأردن فشرعـت في الدراسـة في الوقـت نفسه. وشاهد المقال...أنني دُفعـت دفعاً لتخصص المصارف الإسلامية لتحسين دخلي، ولله الحمـد فالأزمة جادت بالفرصة وأكثر حينما ترقيـت في العمـل المصرفي الإسلامـي مديراً للتدريـب ثم مديراً للتسويـق في شركة الراجحي المصرفيـة للاستثمار ثم نائبَ رئيس للاستثمـار ثـم مديـراً إقليمياً لبنـك فيصل الإسلامـي بالمنطقة الوسطـى، إلا أن قـدري فيما يبـدو هو العمل الخـيري، واليوم أنا أمينـاً عامـاً لإحدى أكـبر المؤسسات الخيريـة (مؤسسـة الأميرة العنـود الخيريـة) ورئيسـاً تنفيذيـاً للعنـود للاستثمـار «الوقف» وأعمـل برعاية نخبة من الأمراء على رأسهم صاحب السمو الملكي الأمير **محمد بن فهد بن عبدالعزيز**، ونائبه صاحب السمو الملكي

الأمير **سعود بن فهد بن عبدالعزيز** مع باقي الأمراء ومجلس الأمناء الموقرين الذين جعلوا المؤسسة تلتزم بأمرين هامين هما: إنفاذ وصية الوالدة المصون الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد ابن جلوي آل سعود، والثاني: القرب من حاجة المجتمع السعودي ومحاكاة التطور والحراك الثقافي بالمملكة العربية السعودية التي جاء على إثرها تأسيس مركز العنود الدولي للتدريب المهتم بالوقاية من الإدمان، ومركز العنود الحضاري لكسر الجليد ما بين الدبلوماسيين الأجانب ومدينة الرياض «العاصمة»، وآخرها مركز وارف لتنمية الشباب الذي قال عنه سمو الأمير **سعود بن فهد بن عبدالعزيز**: **«ثقتي في الشباب السعودي كبيرة ولكن لدي مخاوف تتركز في أمور عدة منها: الفهم الخاطئ للدين حيث أن عقيدة التوحيد هي الأساس لنشأة الدولة واستقرار الأمن، لذا أدعو الشباب أن يبحثوا عن الأشخاص والعلماء المعروفين بالتدين الصحيح والذين هم أهل العلم الشرعي الصحيح حيث إن العقيدة تكرس المعاني الطيبة والسليمة في قلوب الشباب لأنهم يحملون الخير دائماً وألا ينجرفوا وراء بعض الفرق التي ابتلى الله بها المسلمين أخيراً والذين يحاولون نشر أفكارهم الهدامة سواءً الدينية منها أو التغريبية، ويجب على الشباب أن يكونوا فخورين بدينهم أولاً ثم ببلدهم وعروبتهم، وعدم الانسياق وراء الحضارة الغربية بشكل أعمى بل يجب علينا أن نستفيد من حضارتهم الأشياء الطيبة التي لا تتعارض مع الشريعة هذه من ناحية، أما من ناحية أخرى فإنني أتخوف على الشباب من آفة المخدرات التي عمت العالم وأساءت لشعوب عدة أنزلتها للحضيض، ومؤسسة الأميرة العنود**

كانت من المؤسسات الرائدة في مجال الوقاية من المخدرات نحو قمع هذه الآفة، ولدينا ثقة في الله أن يحفظ شبابنا الذين نفخر بهم، وآخرهم الشباب الذين اجتمعنا بهم في المؤسسة وأطلقنا معهم مركز وارف وقادوا مبادرة مسجدي ولديهم مشاريع أخرى، إنني فخور بهم، وأعتز بكل مواطن سعودي وخصوصاً أن المسؤولية العظمى سوق تعلّق على كواهلهم».

إن روعة اتخاذ القرار الأخير هي في توقيته، فالعالم العربي يعصف من حولنا بربيع عماده الشباب، ومن المؤكد أن شبابنا السعودي التي تبلغ نسبتهم ٦٠ ٪ من إجمالي عدد السكان لا يعانون تلك المشكلات السياسية العميقة من امتهان الكرامة أو المشكلات الاقتصادية لدرجة البؤس والعوز والفاقة إنما في مجمله يعاني من ضياع الطاقة الفائضة وقنوات التعبير والمشاركة الاجتماعية والتنموية، فضلا عن فرص اكتساب المهارات والفخر بالإنجاز.

إنّ روعة القرارتتمثل أيضاً في تجسير الفجوة بين القيادات الشابة ومراكز النفوذ والتأثير، وهذا ما حدث حينما أنفذت رغبة سمو الأمير، وما هالني أنني تعلمت من الشباب ما جعلني أفخر بطلائع الشباب السعودي من فتيات وشبان لمست فيهم التعليم النوعي الذاتي والثقة والوعي الحضاري العام وكفاءة التنظيم والعمل، وشيءٌ من قلة الخبرة والعاطفة الجياشة التي قد تأخذهم باتجاهات خاطئة مع الحذر من فرض الوصاية والأبوية عليهم إنما نحتاج إلى التعامل معهم بندية ونخاطب عقولهم قبل قلوبهم.

إنّ عملي في تأسيس **مركز وارف لتنمية الشباب** مع كبير الشباب **همام الجريد**، قد فتح لي آفاقاً واسعة في البحث، وقد أمدني

بمصادر ممتازة والشكر للشاب الألمعي **رائد بن سعيد** والشابة الذكية **مي المطيري** اللذين ساعداني تحديداً في تطبيقات العمل التطوعي والأخطاء الشائعة فيه.

إنّ أملي بدأ يكبر ويكبر ويتعزز حينما عملت على تأسيس فريق الشباب التطوعي لندوة وفعاليات تاريخ خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز رحمه الله، بمعية نخبة من العقول السعودية الممتازة وهم: **د. العنود الخثيلة وعبدالرحمن القرني وأفنان العصيمي وعبدالعزيز الشلهوب ونورة العوهلي**، حيث لا نملك نحن جيل التأثير من موجهين ورؤساء سوى تسهيل مهمة هؤلاء الشباب في بناء السعودية الجديدة ونرعى خطواتهم بخبراتنا ونزودهم بالتأهيل الإستراتيجي المعرفي ومن هنا جاءت فكرة الكتاب (قوة التطوع) (Power of Volunteering) ، الذي سيحول إلى حقيبة تدريبية لتعليم أساسيات التطوع وكذلك إسطوانة مضغوطة لمحاضرة تطرح الأفكار الأساسية من أجل نشر الوعي عبر وسائل الاتصال الاجتماعية الحديثة، فضلاً عن إنتاج كتيب مفيد يحوي نبذة تعريفية عن التطوع توفر الحد الأدنى الثقافي للمجتمع.

إنّ مركز وارف سيكون أحد أهم المراكز الشبابية في العالم العربي خلال الثلاث سنوات القادمة، وهدفه التخطيط وتنفيذ التطوع بجميع أشكاله ثم تقديم الاستشارات المهنية والدعم المادي لمؤسسات المجتمع الخيري والمدني السعودي بحيث ننقل التجربة بنظام الـ(فرينشايز) (Franchise) ،سيكون المستفيد النهائي كل المؤسسات المعنية بالشباب ثم الشباب أنفسهم.

إن الاستثمار في قيم وتجارب النجاح هي التي ستعجل بالنتائج في زمن قياسي نتسابق نحن وتداعياته.

لقد استفدت في إعداد هذا الكتاب من مراجع رئيسة، وأبرزها كتاب للدكتور **باتريسيا ميهالي** بعنوان «تعلّم الاهتمام» وكتاب «الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي» الذي أصدرته مؤسسة السبيعي الخيرية كما أود الإشادة بالجهود التي تقوم بها صاحبة السمو الأميرة/ **نوف بنت فيصل بن تركي** «رئيس منتدى الغد»، وقد اطلعت على نتاجهم التدريبي، وجهود الأستاذ/ **عبدالله الصقهان**، والإشادة موصولة للأستاذ/ **نجيب الزامل** «**عضو مجلس الشورى السعودي**»، وكذلك أسجل إعجابي بجهود مجموعة من السعوديين الذين بذلوا بامتياز للعمل التطوعي، وهم: الدكتور/ **خالد السريحي** «المركز الدولي للدراسات والأبحاث بالعمل الخيري» (**مداد**)، والدكتور/ **سالم الديني** «رئيس وحدة العمل التطوعي في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن»، والأستاذ/ **محمد المطيري** «رئيس مجموعة أولاد وبنات الرياض التطوعية»،

والأستاذ/**محمدالدغيلبي** «رئيس مجموعة حياة التطوعية»، والأستاذ/**وائل العثمان** «رئيس مجموعة عيش شبابي التطوعية».

لقد تولى سكرتيري الأستاذ/ **محمد أحمد علي** طباعة الكتاب فالشكر له، والشكر للشاب المصمم القدير/ **ياسر الحميقاني** الذي أخرج الغلاف والشكر موصول لمركز زد للإعلان والعلاقات العامة وعلى رأسهم أخي الكبير م. عبدالمحسن بن عبدالله الماضي الذين جعلوا الكتاب يخرج في صورته اللائقة.

المشاركة الإجتماعية

الأسرة الكبيرة

البيروقراطية

التمكين

الرعوية



أولاً..
المجتمع الخيري
والمدني السعودي

إنّ مفهـوم التطـوع بشكله الحديـث ولد من رحـم المجتمع المدني في الثقافـة الغربيـة في حين أنـه تاريخياً جزء مـن العمل الخيري في الثقافة الإسلامية وهناك تطابق كبير واختلاف محدود بينهما.

١. تعريف المجتمع المدني (Civil society)

تاريخيـاً يعـود تعبير المجتمـع المدني في اللغـة الإنجليزيـة إلى عام ١٥٩٤م على الأقل في إشارته إلى أشخاص يقطنون في مجتمعٍ محلي، وفيمـا بعد أصبح هذا التعبير يستخدم بمعنيين أكثر تحديدا، **الأول**: في اسكتلندا خلال القرن الثامن عشر، فحسب النظرية الاسكتلندية فإنّ المجتمع المدني معناه «المجتمع المتحضر» والدولة غير الإستبدادية ذات السلـوك المسؤول، وذلك على النقيض مـن المجتمع المتوحش أو الهمجـي (انظـر حركة التنويـر الاسكتلندية)، أمـا في ألمانيا خلال القرن التاسـع عشر، وخصوصا في الكتابـات السياسية لـ «**هيجل**»، اكتسب هذا التعبير معنـى أكثر تخصيصاً بعيداً عن مفهوم الدولة، وقـد وصف هيجل المجتمع المدني بأنـه جزء من «الحياة الأخلاقية»، التي تتألف مـن ثلاثة عناصرٍ (الأسرة – المجتمع المدني – الدولة) والمجتمـع المدني يعتبر وسيطاً بـين الرابطة الأسريـة ذات الاعتماد المباشـر والأواصـر الوثيقـة الاهتمام، وبـين المنظور العـام للدولة، وبذلك فـإن المجتمع المدني يشير إلى دائرة الحياة الاجتماعية حيث الأفـراد يبتغـون مصلحتهـم الذاتية الخاصـة في إطار قيـود عامة معترف بها، أي الاعتراف بالسلطة العامة للقانون والبوليس، بجانب الإجراءات الأخرى الضرورية الضامنة لأمن الأفراد والتي تعتبر من الشروط المسبقة لتحقيق المصلحة الذاتية.

إنّ تعبير المجتمع المدني يدل بوضوح على الحياة الاجتماعية والاقتصادية كشق مميز عن الدولة، وهذا ما أكدته الموسوعة الحرة: «المعنى الأكثر شيوعا هو تمييز المجتمع المدني عن الدولة بوصفه مجالا لعمل الجمعيات التطوعية والاتحادات مثل النوادي الرياضية وجمعيات رجال الأعمال وجماعات الرفق بالحيوان وجمعيات حقوق الإنسان واتحادات العمال وغيرها، أي أن المجتمع المدني يتكون مما أطلق عليه إدموند بيرك: (الأسرة الكبيرة)».

يهتم المرء في المقام الأول بعمله ومعيشته ليكفي حاجته وحاجة أفراد أسرته بالغذاء والسكن وغير ذلك من لوازم الحياة، ولكن يوجد بجانب هؤلاء أشخاص كثيرون يهتمون بالمجتمع الذي يعيشون فيه، وهم على استعداد للتطوع وإفادة الآخرين، أي أنّ المجتمع المدني ينمو بمقدار استعداد أفراده على العطاء بدون مقابل لإفادة الجماعة وهذا يسمى «الإيثار العام» وفي المجتمعات المتحضرة تشجع الحكومات على ذلك النشاط.

٢. المجتمع الخيري السعودي

(Saudi charitable community)

مرَّ المجتمع الخيري السعودي بتطورات تأرجحت بين الرعوية والتمكين وبين المجتمع المدني والمجتمع الدعوي وقد كون سماته الخاصة.

يقصد بالعمل الخيري حينما يكون رعوياً (Pastoralist): «علاقة مباشرة بين طرفين أحدهما مانح (Donor) والآخر متلق (Recipient) ويهدف الطرف الأول إلى مساعدة ودعم الطرف الثاني «المتلقي» لإشباع الاحتياجات الاساسية (مال، غذاء، ملبس،...) والجمعيات الخيرية في هذه الحالة تلعب دور الوسيط بين الطرفين المتبرع والمحتاج».

وقد تطور مفهوم العمل الخيري إلى عمل مؤسسي،قصد به: «منظمات تطوعية إدارية غير ربحية(NPO) تستهدف النفع العام أو الصالح العام وتتركز مجالات نشاطها في احتواء المواطن واجتذابه للإسهام في عملية التنمية من خلال توفير التعليم والتدريب والتأهيل والتثقيف وإيجاد فرصة عمل له تكفل له الإعتماد على النفس».

والتعريف السابق يقودنا إلى مفهوم «التمكين» (Empowerment) وهو التوجه الرئيسي لمنظمات المجتمع المدني الحديث، ويقصد به: «توفير عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية للفئات المستهدفة بهدف توسيع فرص وحرية هذه الفئات للحصول على نصيب أفضل من عملية التمكين بالتوعية والتثقيف وإحداث تغيير في قيم واتجاهات المواطن وسلوكه».

وتبرز أهمية العمل الخيري المدني؛ لكونه القطاع الثالث (Third Sector) الذي تستمد منه أي أمة حضورها الحضاري لإحداث الحراك المرغوب نحو أهداف الدولة التنموية وتحقيق التوازن لإصلاح الآثار السلبية للقطاعين العام «البيروقراطي» (Bureaucratic) والخاص «الرأسمالي» (Capitalist) بتحقيق المسؤولية الاجتماعية (Social Responsibility)، كما أنه ساحة لأولئك المفكرين والمبشرين وأصحاب المواهب الخاصة الراغبين في استثمار طاقاتهم الفائضة، التي لم تستطع وظائفهم استيعابها لأسباب وتعقيدات بيروقراطية أو شخصية، أو أولئك الأخيار الغيورين على أوطانهم والراغبين في بناء آخرتهم، ويؤمنون أن الدنيا مزرعة الآخرة.

إنّ الأهـداف التـي سيسعـى القطـاع الثالـث «الأهلـي» لتحقيقها فهي خمسة مجالات:

أ. السعـي لتلبيـة حقـوق الإنسـان الأساسية من غـذاء وكساء وسكن وتعليم وعلاج وعمل.

ب. حمايـة حقوق المواطنين مـن الممارسات الخاطئـة «الظلم»، الـذي قد يقع خـارج النظام من موظفي الحكومـة أو أرباب الأموال «المسؤولية الاجتماعية».

ج. دعوة المجتمع إلى الفضيلة والأخلاق وتعزيز أواصر التراحم والتكاتف والتكافل؛ ولا سيما في الأزمات والنوائب والكوارث.

د. استثمـار طاقـات المجتمـع وتوظيـف مهاراتهـم الخاصـة وتطويرها وتنمية روح المبادرة والشراكة والقيادة.

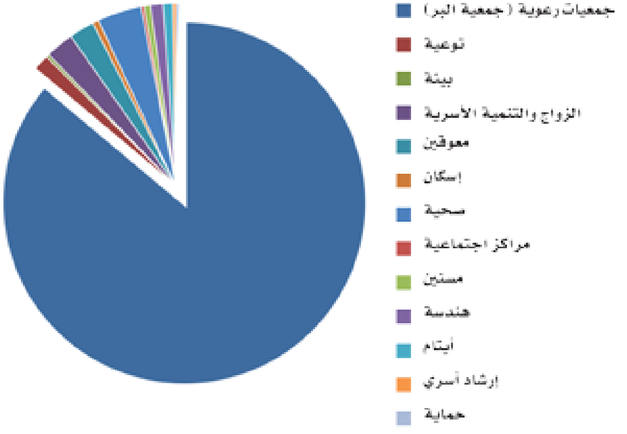
هـ. تمكـين المواطن وإشراكه في التنميـة وحقه في الحصول على عمل يكفل له الاعتماد على النفس.

إنّ العمـل الخيري الأهلي في المملكة العربيـة السعودية قطاع مهم للغايـة وضرورة وطنية رعاها خـادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبـد العزيز، مستشعرا استكمـال الحلقات كاملة (العـام - الخاص - الأهلي)؛ للنهوض بمستقبل ونهضة نوعية واعـدة تجعـل الناس مسؤولين عـن آمالهـم وطموحاتهم التي شاركوا في صناعتها، وهي الطريقة الوحيدة والمأمونة والواعدة للمشاركـة السياسيـة والمتمشية مـع طبيعة مجتمـع الجزيرة العربيـة ومتطلبات التحديث والتطويـر. إنها البديل العقلاني والمصلحي عن نظام الأحزاب السياسية الذي يحيل الوطن إلى ساحة صراع غرائزي أو تمثيلية كوميدية ساذجة للديموقراطية.

إنّ السعوديين من أكثر شعوب العالم تطوعاً وبذلاً للخير وتقدر أصوله الوقفية الظاهرة بـ (٤٠) مليار تقريباً ينفق خلالها (٤) مليارات ريال سنوياً تقريباً عبر قنواته الرسمية، أما عن مبادرته التطوعية الذاتية فأكثر مما سيذكر بكثير:

أ) الجمعيات الخيرية الداخلية.

صدرت أول لائحة تنظيم العمل بصناديق البر عام ١٣٩٥هـ ثم صدرت لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية عام ١٤١٠هـ وقد بلغ عدد الجمعيات الخيرية عام ١٤٣٢هـ (٥٩١) مؤسسة مصنفة كالتالي:



(٥١٠) جمعيات رعوية كجمعية البر وفروعها، توعية (٨)، بيئة (١)، الزواج والتنمية الأسرية (١٥)، معوقين (١٤)، إسكان (٢)، صحية (٢٣)، مراكز اجتماعية (٣)، مسنين (٢)، وهندسة (١)، أيتام (٦)، إرشاد أسري (٥)، حماية (١).

ويتضــح مــن تصنيفهــا الأغراض التــي أُنشِــأت مــن أجلهــا وهــي تقوم بــدور فاعــل كقطاع ثالــث مسانــد للقطــاع الحكومي (Governmental Sector) في تحقيق التنمية المستدامة للمملكة.

ب) المنظمات الخيرية الدولية:

ينشط السعوديون في العمل الخيري الإسلامي ولهم حضور دولي بين من خلال مؤسسات مرموقة من أبرزها[1]:

المنظمة	التأسيس	النشاط
هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية	عام ١٣٩٨هـ	إقامة المستشفيات والمدارس والكليات المتخصصة ومراكز الرعاية الإجتماعية والمهنية وملاجئ الأيتام والإغاثة في الكوارث والحروب.
الندوة العالمية للشباب الإسلامي	عام ١٣٩٢هـ	أول هيئــة إسلامية عالمية متخصصة في شؤون الشباب المسلــم وتقوّم عقيدته وفكــره وسلوكه وتتبنـــى قضايــاه وتعــرف بآماله وآلامــه وتعيد إحيــاء التضامــن الإسلامي من خــلال برامج تربويــة ودعويــة وإعلاميــة تقاطعــت مؤخــرا وأهــداف هيئــة الإغاثــة حيــث تقــوم بإنشــاء المساجــد وتقــديم الإغاثــة العاجلــة وإقامــة الخدمــات والمشاريــع الصحية وكفالــة الأيتام وتوزيع لحوم الأضاحي وإفطار الصائمين.

(١) سعود بن محمد، المملكة العربية السعودية والسجل الأبيض للمساعدات الخارجية، وزارة التعليم العالي، الرياض عام ١٤٢٢هـ، ص ٢٤٥

المنظمة	التأسيس	النشاط
مؤسسة الحرمين الخيرية	عام ١٤٠٨هـ	وتتشابه أنشطتها بهيئة الإغاثة والندوة العالمية الإغاثية والاجتماعية والتربوية والطبية والأيتام إلا أنها اهتمت بترسيخ العقيدة السلفية ونشر العلم الشرعي.
مؤسسة مكة المكرمة الخيرية	عام ١٤٠٧هـ	الرعاية الاجتماعية والأيتام وحفر الآبار وبناء المساجد.
إدارة المساجد والمشاريع الخيرية	عام ١٤١١هـ	تقوم بمناشط تعليمية ودعوية وإغاثية ومن المنظمات.
مؤسسة الوقف الإسلامي	عام ١٤٠٨هـ	وتهتم بالدعوة والتعليم والتربية على العقيدة الصافية ونشطت في أوروبا وروسيا والجمهوريات الإسلامية الجديدة.

٣. أخطار العمل الخيري (Risks)

إنّ العمـل الخـيري يواجه أخطاراً عدة في مجملهـا داخلية؛ تعوقه عـن تأدية دوره المطلوب، فضلاً عن تسويق نفسه للقطاع الحكومي لتفوضه بدور أكبر في التنمية، ومن تلك الأخطار ما يلي:

أ. **القائـد الملهـم:** أغلـب المؤسسات أو البرامـج الخيرية تجد وراءهـا قائـداً مبـادراً عبَّـأ طاقـات المجتمع مـن مسؤولين وشخصيـات نافـذة ومتطوعـين نحـو قيـام هـذا الجسـم، إلا أنّ ذلـك القائـد تحـول مـع مـرور الزمـن بالقابـع على كرسـي القيـادة وإقصـاء كل من حولـه، باستثنـاء تواصله مـع بعض المسؤولـين؛ خوفـاً مـن شكـوى لاحقـة ضـده. إن القائـد الملهـم قد اختـزل كل العمل في شخصـه، وبالتالي قضـى بعلمـه أو دون علمـه على قلـب العمل الخـيري وروحه، وهـو المشاركة، بـل نتج من هذا الاختزال أخطـاء استراتيجية وقانونية واستثمارية كبرى لن يستطيع أحد أن يحاسبه عليها؛ فهـو مجلس الإدارة والعضو المنتـدب والرئيس التنفيذي وبقية العاملين بؤساء ملحقـون به إمعات ينفذون ما يؤمرون، وغدت المؤسسة أو البرنامج الخيري في الشكل مؤسسة مجتمعية، وفي المضمون مؤسسة فردية لا تحمل حتى سجلا تجاريا.

ب. **الشيـخ الإداري:** قامـت عديـد مـن المؤسسـات والبرامـج الخيرية على أكتـاف العلماء وطلاب العلـم الذين استجاب لهم الناس فـورا؛ لكون السعوديين من أكثر المجتمعات تديناً واحتراماً وتقديراً للمشايخ، إلا أن الشيخ كان ينبغي عليه بعد

إطلاق شرارة الخير أن يرعاها من خلال مجلس الإدارة، إلا أن عديـداً منهم فضَّل الانتقال إلى العمل التنفيذي الإداري، وهـو لا يملـك القدر الكافي مـن المعارف والمهـارات الإدارية التي تمكنـه من قيادة المنظمة لتحقيـق أهدافها، فضلاً عن أنّ الخلـط بين الشيخ والإداري جعل مـن الصعوبة مراجعته ومناقشته حـول اختيار القـرار الأفضـل، فتُفضي من حيث يعلـم أو لا يعلـم قداسـةُ الشريعة علـى اختياراتـه الفردية القائمـة على التجربـة «الخبرات» والممارسـة الساذجة، ولا يعنـي هذا أن بعضـ العلماء وطلاب العلـم ليسوا ممن جَمَع اللّه لهـم شريف العلم والمواهب الفطريـة والاطلاع الواسع، وقادوا مؤسساتهم نحو أهدافها المرسومة.

ج. **ضَعفُ الشفافية:** تفتقد معظم المؤسسات والبرامج الخيرية لمراكـز مالية وقوائـم دخل مدققة من مراجـع خارجي فيها الإفصـاح الـكافي لإبراء الذمـة وحكم المجتمـع على تحقيق الأهـداف التي مـن أجلها تطوعوا وأغلـب المؤسسات تصدر تقاريـر تظهر لك الوجه الجميل والجميـل فقط والمبالغ فيه أحيانا أخرى، مع صورة بارزة للقائد الملهم. وضعف الشفافية لا يعـود لسوء فيه لا قَـدّر اللّه، إنما قد يكون خوفاً من الإخوة الأعـداء أو جهلاً مِهنيـاً بعِلم المُحاسبة والمَاليـة، أو رغبةً في التملص من القيـود التي قد يضعها النظـام المحاسبي على صلاحيات المديرين، وفي أحيـان قليلة جهل كبير المحاسبين بالمؤسسـة الخيرية ذي الراتب الـ (١٥٠٠ ريال) الذي تطور

خـلال عمله المهني من أمين صنـدوق حتى أصبح لما هو عليه ولم يلتحـق بتأهيل علمـي أو برنامج تدريبـي مكثف، وتجده يبعد المحترفين عن القائد الملهم

د. **الانتماء الفكري:** أنا أتفهم أن تقوم جماعة ما خارج المملكة العربيـة السعوديـة بأن تمارس التمييـز في أدائها الخيري، حيث صـراع العقائد والأفكار والأحـزاب والتيارات وأرفضه البتـة لدينا؛ نظرا إلى تماسك المجتمـع في أغلبيته الساحقة حـول فكرة التوحيد وتوحيد الدولـة، وما يفرقنا هو اختلاف التنوع لا اختلاف التضاد، لكن أن تصل المؤسسة أو البرنامج الخـيري إلى إقصـاء وتهميش وتصنيـف السعـودي الآخر فهـذه مصيبة تعـبر عن محدودية الأفق وتأويـل معيب أعوج للنصوص وجهل بقوانين العمران.

هـ. **لا.. للقانـون:** يتصـرف البعض علـى أنّ الحق هو ما اتفقنا عليه فقـط... وصحيح أن الرضا ركن من أركان العقد، لكن علـى ألا يُخالـف الاتفاق نصـاً نظامياً أو شرعيـاً في المملكة العربيـة السعودية، فاحترام النظـام واجب يمليه عليك حق البيعـة، فالعمـل المدني والخـيري لا يعيش في فضـاءٍ مُجرد خـارج النظام العام، وعلى المؤسسـات والبرامج الخيرية أن تلجأ إلى مكاتب محاماة معترف بها ومرموقة للحصول على استشارات قانونية. إنّ القرارات الكبرى والمصلحة الشرعية أو المدنية من وجهة نظرك ليست قانوناً، ذلك إن أقررت

بحقك في الاجتهاد، فأنت تقرر مسألة عويصة أول من يدفع ثمنها أنت حينما يجتهد رأي آخر في تصفيتك فيتحول الوطن إلى غابة.

و. **العالم قرية صغيرة:** أصبح القرار الخيري بالعمل خارج المملكة العربية السعودية قراراً سياسياً بعد أحداث ١١ من أيلول (سبتمبر) عام ٢٠٠١؛ لذا فإن باذلي الخير والراعين للتوحيد والتكافل والتراحم في العالمين العربي والإسلامي عليهم إدراك حجم مسؤولية تصرفاتهم وسلوكهم الذي قد يؤدي وطننا بالكامل إلى مأزق ويضعه في دائرة الخطر والمحاسبة والضغوط الدولية، فكما قبلت أن تَحمل الجواز والهوية السعودية، ثم تتقدم بهذا الشكل القانوني لدولة أجنبية، قبلت عهدهم بحصولك على فيزا دخول أراضيهم، فعليك أن تحترم مواثيقهم وتعمل في إطار القوانين المرعية.

ز. **وقود المعركة:** قد يَقَع حسنو النية في أُتون معركة أكبر منهم بكثير، تخطط لها قوى عالمية تفهم واقع الخيرين، ثم تجعلهم وقوداً، وهم يحسبون أنهم يحسنون صنعاً؛ لذا فعلى متخذي القرار الخيري أن يتناغموا مع سياسة الدولة ويقرأوا السياسة الدولية والفرص المتاحة، وهنا يقع التحدي الكبير.

ح. **طفاية حريق:** يفتقد العمل الخيري التخطيط الإستراتيجي طويل الأمد وإدارة الموازنة التخطيطية، وأغلب أنشطته وبرامجه ردود أفعال كطفاية للحرائق والأزمات التي تمر

بالعالمين العربي والإسلامي، وهي غالبا فزعات عاطفية تخبو بعد زوال الأزمة وبرود الهمة، لكنها لا تحل معضلات تنموية أو إصلاحاً نوعياً للقضاء على الجهل والأمية والمرض والأوبئة والإعاقة الثقافية وتحقيق الكرامة الإنسانية والتقدم.

ط. **الاستثمار من المستفيد:** لقد مرت عليّ حالات محددة رأيت فيها الضعف المهني لمديري الاستثمار في المؤسسات الخيرية أو الفساد الجزئي باشتراط الحصول على عمولات لإنجاز أي صفقة رابحة أو عمولات كبيرة لإنجاز صفقة خاسرة؛ مما كبّد تلك الاستثمارات خسائر كبيرة ولم يسأل عنها أحد، ومنهم من يدخل أبناءه أو أقرباءه أو أصدقاءه في تلك المنافع غير المشروعة وهو مساو لأكل مال اليتيم في العلة؛ قال الله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ يَأْكُلُونَ أَمْوَالَ الْيَتَامَى ظُلْمًا إِنَّمَا يَأْكُلُونَ فِي بُطُونِهِمْ نَارًا وَسَيَصْلَوْنَ سَعِيرًا﴾ النساء آية (١٠).

ي. **فوضى الإنفاق:** إنّ غياب مركز المعلومات الموحد للعمل الخيري يجعل ذلك العمل أعمى في الحقيقة، فقد يصيب وقد يهدد الأموال؛ لافتقاده الهدف المبني على دقة المعلومات، خاصة (تلك الشرائح الأكثر احتياجاً في المكان الصحيح والتوقيت الصحيح)، وتلاحظ أن مؤسسات العمل الخيري والتطوعي تعيش في جزر معزولة عن مجلس ينسّق جهودها أو جهة رقابية تفرض سياستها التنموية الاجتماعية.

ك. **باب النجار مخلع:** يفتقد العمل الخيري والمدني القيادات التنفيذية والعاملين المحترفين في إدارة العمل المدني والأهلي؛

نظراً إلى غياب نظام الحوافز والرواتب الجيدة، فأكثر العاملين بؤساً رأيتهم في حياتي المهنية هم من يعملون في القطاع الأهلي، فلا لوائح للموارد البشرية تحترم ولا سلم رواتب، فضلاً عن التأمين الطبي وانتظام الإجازات، بل عليك أن تُحرم من كل تلك المزايا أسوة بأقرانك في القطاع الخاص، وأن تحتسب، فيما القائد الملهم والنافذون في تلك المؤسسات صنعوا أمجادا مالية ومعنوية.إن كل ما ذكر آنفاً من أخطار تواجه العمل الخيري هي أخطار نسبية ومحدودة، وأعلم أنها محل دراسة ومتابعة ورصد حثيث من الجهات الحكومية ذات العلاقة، وأن المستقبل يبشر بخير وفير وإصلاح واسع النطاق للقطاع المدني الأهلي، سيتوج بإطلاق المنظومة القانونية للعمل المدني والاجتماعي في المملكة العربية السعودية، وقد اطلعت على مسودة القوانين، وهي بحق إذا صدرت فستكون مفخرة تشريعية تحاكي أكثر النظم تطوراً في العالم وقفزة كبيرة إلى الأمام.

٤. فرص العمل الخيري

(Opportunities of Charitable Work)

أمام العمل الخيري والمدني فرص واعدة إذا تم الأخذ ببعضها وهي في طريقها للتنظيم، ومنها:

أ. **المساعدة السعودية (Saudi Aid)**: أصبح من الضروري جمع كل الأنشطة الخيرية والإنسانية السعودية تحت مظلة واحدة تعمل في إطار سياسات مرسومة تنبثق من خطة إستراتيجية

تُراعي أولويات الحاجة الوطنية للأمتين العربية والإسلامية مما يجعلنا متأكدين من تحقيق الأهداف المحددة بوضوح ودقة مع تفويت الفرصة على من يسعى للفتنة وتخريب جهودنا التي غايتها النهائية القيام بدورنا التاريخي النابع من مسؤوليتنا الدينية والوطنية.

ب. **الهيئة السعودية للأزمات والكوارث** (Saudi Committee for Crises and Disasters): مررنا بتجارب عدة خلال العقود الثلاثة الماضية من ثلاث حروب في الخليج العربي وكوارث طبيعية داخلية في الشمالية والجنوبية والغربية، فضلاً عن حربنا مع المتمردين الحوثيين على الحدود السعودية – اليمنية، والحاجة ماسة إلى إنشاء كيان مدني مستقل عن الدفاع المدني التابع لوزارة الداخلية؛ وذلك لأن الجهاز البيروقراطي ليس لديه القدرة على تعبئة الإمكانات والفعاليات الأهلية من متطوعين ورأسمال وإدارة؛ نظراً إلى كبر حجم مسؤولياته التنفيذية مما يستلزم مشاركة المواطنين كي يعبروا عن الانتماء والتعاطف والمشاركة الوجدانية وإشباع الضمير وصقل المهارات وتوظيف الطاقة الفائضة لدى المبدعين السعوديين والتي أجزم أنها قادرة على صناعة ملاحم وطنية نفخر بها جميعا ويكافئها الوطن؛ وبذا نكون قد قللنا التكاليف وزدنا الإنتاجية الحضارية، وهو غاية الدولة ومقصودها.

ج. **بيت الزكاة السعودي (The Saudi Zakat House)**: لا بد أن نعترف بـأن جزءاً من حصة الزكاة يتسـرب خارج المؤسسة الناظمـة، ذلـك أن المزكين يبحثـون عن شفافيـة ومشاركة واسعـة في مجالات الإنفـاق، والجدير بالدراسـة هي إعادة تشكيـل مصلحـة الـزكاة كي تصبـح هيئة مستقلـة يشارك في مجلـس إدارتهـا القطـاع الخاصـ والأهلـي والمؤسسات المتخصصـة والأكاديمية؛ مما ينتج منـه إبداعات وفعاليات نوعيـة للشرائـح المستهدفة وتعطي المجتمـع الحق في تحقيق التكافل الذي يحتاج إليه الآخذ والمعطي.

د. **شركـة خير السعودية للاستشارات والتدريب (Saudi Khair Co. for Consulting & Training)**: إن نقـل العمـل الخـيري والمـدني لتحقيـق الأهـداف المبتغـاة في النظـام الجديد الذي سيصـدر قريباً- بـإذن الله - ثم تمشياً مـع تطلعات الإصلاح والتجديـد في منظومة العمـل الإنساني السعـودي يستدعي أن تُؤسس شركـة متخصصـة ذات تحالف مـع مؤسسـة أجنبية عريقـة في تقديم الإستشارات والتدريب بالتعاون مع المؤسسات الدوليـة غير الربحية، ومنها المؤسسات التابعة للأمم المتحدة، من أجل مساعـدة المجتمع الأهلي والخيري علـى تنظيم نفسه وتأهيـل كوادره المتخصصة وفق الأنظمة والقوانين والسياسات التي رعتها الحكومة ومجلس الشورى.

هـ. **الأكاديمية الوطنية للعمل الخيري (National Academy for Charitable Work)**: إنّ التدريب والتأهيل المتخصص لنيل الدبلومات المتخصصة والدورات القصيرة والندوات بالتحالف مع الجامعات السعودية والأجنبية ذات الخبرة السابقة تجعل كل من يزاول العمل الخيري يلتحق بتلك البرامج والحصول على شهادة مزاولة العمل الخيري، كما تقوم الأكاديمية بإعداد الدراسات اللازمة للعمل التطوعي والموضوعات ذات العلاقة؛ كي تساعد أولئك المخططين على صياغة السياسات كما تعكسها في الحقائب والبرامج التدريبية مما يسهل تنفيذها لاحقاً.

و. **مجلس سياسات العمل الخيري (charity work Policy Board)**: من الصعوبة بمكان أن تجعل العمل الخيري الداخلي يعمل ضمن آلية واحدة كجمعية البر فقط، بل دع كلا يعمل وفق سياسات ونظام عام يضمن تناغم تلك الجهود وعدم تضاربها مع خطط الدولة التنموية، بل هي عنصر مساعد ومهم في التنفيذ ،مع تفويض صلاحيات واسعة لذلك المجتمع المحلي لتنفيذ برامجه التنموية تحت إشراف المجلس فيسعد الناس لأنهم صنعوا مستقبلهم.

ز. **المراجعة الخارجية (External Audit)**: على الجهة المختصة أن تتفق مع بيوت الخبرة الدولية والمحلية المرخصة من محاسبين قانونيين باستقطاب كوادر مهنية متخصصة بالعمل الخيري لتحقيق الرقابة على سلامة

تنفيـذ الأنظمـة المرعية، مـع المساهمة لاحقـاً في تطويرها وتحديثها؛ حتى لا تغرق الجهة في التفاصيل ثم تفقد الرؤية الإستراتيجيةالوطنية.

ح. **الجائـزة الوطنيـة للعمـل الخيـري** (National Award of charity work): في اليـوم الوطني للعمـل الخيري علينا أن نحتفل بمـن قدم مصلحة الوطن علـى مصلحته الشخصية «الإيثار العام»، وهو حقيقة العمل الخيري وهو أجدر بالتكريم في ذلك اليوم من قبل الملك التي ستحمل الجائزة اسمه.

ط. **مركز المعلومـات الموحّـد** (United Information Center): ضعـف المعلومات يعني أنك لا تخطط، وإنما تتنبأ؛ فالانتقال للتخطيــط يحتاج إلى مركز معلومـات موحد فاعل ومستقل، كما ذكرت ذلك سابقاً، فتكون له هيئة غير ربحية فيها جميع المنشـورات والكتـب والمجلات المتخصصة التـي سيصدرها بعد حركة ترجمة واسعة لنقل خبرات العالم الخارجي.

ي. **الملتقـى الوطني السنوي للعمل الخيري** (Annual National Charity Forum): هنـاك ملتقيات عدة تحتـاج تلك التجربة للتقـويم نحـو التوحيد وتكـون له أمانـة متفرغـة للإعداد ثم التنفيـذ ومتابعـة النشر والتوصيـات. إنّ القضـاء على عوائق العمـل الخـيري العمل الخـيري والتطوعـي والسعـي لتحقيق الفرصـ ستعبئ طاقـات المجتمع لتكـون بديلاً صحيـاً مثمراً للمشاركـة السياسيـة في بنـاء الوطـن وهـو تطلعـات أغلـب السعوديين لإشباع وطنيتهم وشعورهم بالانتماء.

الإيثار العام

الصدقة

المروءة

ثانياً..
تعريف التطوع



فعـل التطوع يكاد يتطابق ومفهوم العمل الخيري أو مفهوم المجتمع المـدني أو القطـاع الثالـث، وأغلـب المنظريـن والخـبراء الذيـن استطلعت آراءهم يؤكدون على أنها ذات مفهوم واحد، إلا أنني أجد أن البر «الصدقة»، أعم وأشمل من فعل التطوع فالأول يشمل جميع التصرفـات القولية والفعلية مثل إفشاء السـلام وعيادة المريض، أما التطوع وإن كان جزءاً من البر إلا أنه أخص من حيث الممارسة التطبيقية لكونه عملاً منظماً غير عفوي ويمارس في إطار جماعي ويخـرج من دائرته الواجـب الأسري كرعاية الوالديـن أو الأولاد، كما أشير إلى أنّ العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية في غالبه للأسـف يقوده وينفذه موظفون متفرغون ونسبة التطوع تكاد تكون محدودة ومقصـورة على المؤسسـات المشهـورة رسميا مما يجعل مصطلح التطوع أخص عندنا من مفهوم العمل الخيري.

١. التطوع لغة

التطـوع «تفَعَل» من الطاعة و«تَطَوّعَ» كـذا أي تحمله طوعا، وتكلف استطاعتـه، وتطـوع لـه: تكلـف استطاعته حتـى يستطيعـه، قال الأزهـري: ومـن يطوّع خـيراً، والأصل فيـه يتطـوع فأدغمت التاء في الطاء، ويقال: تطاوع لهذا الأمر حتى تستطيعه[٢].

(٢) أبادي، الفيروز، القاموس المحيط، دار الجيل مصورة عن طبعة البابي الحلبي، بيروت، ١٣٧١ هـ.

٢. التطوع اصطلاحاً

أ. التطوع بمفهومه العام:

«بذل البر»، والبر جماع الخير، قال تعالى: ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ البقرة: ١٨٢، ويقول **فايق سعيد والضرمان**: وجاء في تفسير الثعالبي في رواية **الحسن البصري** أنه قال في تفسير الآية الكريمة: أنه يعني الدين كله أي فعل غير المفترض عليه من صلاة أو زكاة أو نوع من أنواع الطاعة وقد رجح العلماء في قوله تعالى«خير» عموم أفعال الخيرات، ويدخل فيه منح الحب وإفشاء السلام وإدخال السرور، قال النبي صلى الله عليه وسلم: «وتبسمك في وجه أخيك صدقة» رواه ابن حبان، وبذل الطعام قال تعالى: ﴿وَيُطْعِمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا * إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكُورًا﴾ الإنسان: ٨–٩، وقضاء الحاجات قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «لئن يمشي أحدكم في حاجة أخيه خير له من أن يعتكف في مسجدي هذا»، ونصرة المظلوم قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «من خذَلَ مسلماً في موطن وهو قادر على نصره خذله الله في موطن يحب أن ينصر فيه» رواه أبو داوود، إنّ التطوع بمفهومه الواسع هو مرادف **للصدقة** في الإسلام.

ب. التطوع بمفهومه الضيق:

يعرفه آندي فرير وآخرون: «العمل الذي يستفيد منه المجتمع حينما يقوم به الفرد بمطلق حريته دون عائد نقدي». إن استفادة المجتمع تخرج منها الأعمال الضارة وغير منتجة، والحرية تؤكد الاختيار دون إكراه كأن يكون مفروضا من المحاكم أو إلزامياً في إطار مادة دراسية أو برنامج تخرج ثم دون عائد نقدي لتمييز دافعه الخيري ويستثنى منه مصروف الجيب أو بدلاً لانتقال أو الملابس، الجدير بالذكر إن الخدمات التي يقدمها الفرد داخل نطاق أسرته لا تعد عملاً تطوعياً بالرغم من أنه يقدمها بمطلق حريته ودون عائد نقدي، ولكنها تتعلق بالتزام مشترك[٣].

كما عرفته دائرة المعارف البريطانية: الكلمة مأخوذة من اللغة الفرنسية (Voluntaire)، وتعني الشخص الذي يُقدم على المشاركة بشكل مجاني في عمل مؤسسي أو القيام بمهمة[٤].

وعرفه الدكتور نايف المرواني: «التطوع عبارة عن الجهد المبذول بطريقة اختيارية وبدون قسر، مرضاة لله تعالى ومصلحة الوطن بإيثار الغير على الذات دون انتظار عائد ما»[٥].

(٣) فرير، آندي وآخرين، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي، مركز بناء الطاقات، ١٤٣١هـ، ص٢٣

(٤) موقع دائرة المعارف البريطانية، عام ٢٠١٢م، www.britannica.com

(٥) المرواني، د. نايف، دراسة العمل التطوعي: إشكالاته وتطبيقاته، عام ١٤٣٢ هـ ص٥

٣. مصطلحات ذات علاقة

إنّ مفهــوم التطوع العام مفهوم ذو أصل فقهي وهو «الصدقة»، وله دلالة ذات بُعد ثقافي عربي وهي «المروءة» و«النخوة».

أ. الصدقة (Charity):

قــال تعــالى: ﴿إن المُتصَدقـين والمُتصَدقات وأقرَضـوا اللّه قرضا حسنـاً يضاعَف لهـم ولهم أجرٌ كريمٌ﴾ الحديـد:١٨، وقال تعالى: ﴿مَّثَـلُ الَّذينَ يُنفقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبيـلِ اللّه كَمَثَلِ حَبَّة أَنبَتَتْ سَبْعَ سَنَابـلَ فِي كُلِّ سُنبُلَـة مِّئَةُ حَبَّة وَاللّه يُضَاعفُ لِمَـن يَشَاءُ وَاللّه وَاسعٌ عَليمٌ﴾ البقـرة:٢٦١، ويقـول النبي صلى اللّه عليـه وسلم: «صنائع المعروف تقي مصارع السوء» رواه الحاكم، و«الصدقة خفية تطفئ غضـب الرب، وصلـة الرحم تزيـد في العمر وكل معـروف صدقة وأهل المعـروف في الدنيا هم أهل المعـروف في الآخرة وأهل المنكر في الدنيـا هم أهل المنكر في الآخرة وأول من يدخل الجنة هم أهل المعروف» رواه الطبراني في الأوسط.

إن الصدقـات ليسـت قاصرة علـى نوع معين من أعمـال البر، بل القاعـدة عامـة أن كل معروف صدقـة، قَالَ أَبُـو ذَرٍّ الغفاري رضي اللّه عنـه: قال رسـول صلى اللّه عليه وسلم: «عَلَـى كُلِّ نَفْس فِي كُلِّ يَـوْم طَلَعَتْ فيه الشَّمْسُ صَدَقَةٌ منْهُ عَلَى نَفْسه. قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللّه، مِـنْ أَيْنَ أَتَصَدَّقُ وَلَيْسَ لَنَا أَمْوَالٌ؟ قَالَ: «لأَنَّ مِـنْ أَبْوَاب الصَّدَقَة التَّكْبِيرَ، وَسُبْحَانَ الله، وَالْحَمْـدُ لله، وَلَا إِلَهَ إِلَّا الله، وَأَسْتَغْفرُ الله، وَتَأْمُـرُ بِالْمَعْـرُوف، وَتَنْهَى عَـن الْمُنْكَر، وَتَعْـزِلُ الشَّوْكَـةَ عَنْ طَريق النَّاسِ وَالْعَظْمَ وَالْحَجَـرَ، وَتَهْدِي الْأَعْمَى، وَتُسْمِـعُ الْأَصَمَّ وَالْأَبْكَمَ

حَتَّى يَفْقَهَ، وَتُـدِلُّ الْمُسْتَدِلَّ عَلَى حَاجَةٍ لَهُ قَدْ عَلِمْتَ مَكَانَهَا، وَتَسْعَى بِشِـدَّةِ سَاقَيْـكَ إِلَى اللَّهْفَانِ الْمُسْتَغِيـثِ، وَتَرْفَعُ بِشِـدَّةِ ذِرَاعَيْكَ مَعَ الضَّعِيـفِ، كُلُّ ذَلِكَ مِنْ أَبْوَابِ الصَّدَقَـةِ مِنْكَ عَلَى نَفْسِكَ، وَلَكَ فِي جِمَاعِكَ زَوْجَتَكَ أَجْرٌ» رواه الإمام أحمد.

و قَـالَ رَسُـولُ اللَّهِ صلـى الله عليه وسلم: «مَـنْ اسْتَطَـاعَ مِنْكُمْ أَنْ يَتَّقِـيَ النَّارَ فَلْيَتَصَـدَّقْ وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ، فَمَنْ لَمْ يَجِـدْ فَبِكَلِمَةٍ طَيِّبَةٍ» رواه الإمام أحمد.

إن نطـاق المستفيديـن مـن التطـوع «**الصدقـة**» تبدأ مـن الدائرة الأقـرب ثـم تتسع، فـأولى النـاسـ: أولاد المتصدق وأهلـه وأقاربه ولا يجـوز التصـدق علـى أجنبـي وهو محتـاج إلى مـا يتصدق به لنفقته ونفقة عياله.

عـن جابر بن عبـد الله أن رسـول الله صلى الله عليـه وسلم قال: «إِذَا كَانَ أَحَدُكُـمْ فَقِـيرًا، فَلْيَبْـدَأْ بِنَفْسِـهِ، وَإِنْ كَانَ فَضْـلًا، فَعَلَى عِيَالِـهِ، وَإِنْ كَانَ فَضْلًا فَعَلَـى ذَوِي قَرَابَتِهِ، أَوْ قَالَ: عَلَى ذِي رَحِمِهِ، وَإِنْ كَانَ فَضْلًا، فَهَهُنَا وَهَهُنَا» رواه أحمد ومسلم.

تجـوز الصدقة على الغني قالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم: «كُلُّ مَعْـرُوفٍ فَعَلْتَـهُ إِلَى غَنِـيٍّ، أَوْ فَقِـيرٍ، صَدَقَةٌ». وتجـوز الصدقة علـى الذمـي والحربي وثياب المسلـم على ذلك، وقـد أثنى الله على قوم فقـال: ﴿وَيُطْعِمُونَ الطَّعَامَ عَلَـى حُبِّهِ مِسْكِينًـا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا﴾ الإنسـان: ٨، والأسـير كافر حربي. وتجوز الصدقـة على الحيوان قال النبي صلى الله عليه وسلم: «بَيْنَمَا كَلْبٌ يُطِيفُ بِرَكِيَّةٍ كَادَ يَقْتُلُهُ الْعَطَشُ إِذْ رَأَتْهُ بَغِيٌّ مِنْ بَغَايَا بَنِي إِسْرَائِيلَ، فَنَزَعَتْ مُوقَهَا فَسَقَتْهُ فَغُفِرَ لَهَا بِهِ» رواه مسلم.

وأفضل الصدقة «**التطوع**» ما كان أثرها دائماً وممتداً في حياة الإنسان وبعده، ولا يكون ذلك إلا بالعمل المؤسسي ذي البعد الإستراتيجي والله أعلم فعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رضي الله عنه، أَنّ النَّبيَّ صلى الله عليه وسلم، قَالَ: «إِذَا مَاتَ الْمُؤْمِنُ انْقَطَعَ عَمَلُهُ إلا منْ ثَلاثٍ: صَدَقَةٍ جَارِيَةٍ، أَوْ عِلْمٍ يُنْتَفَعُ بِهِ، أَوْ وَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ» رواه مسلم.

ويحرم أن يمنّ المتصدق على من تصدق عليه أو يؤذيه أو يرائي بصدقته، لقول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ لاَ تُبْطِلُواْ صَدَقَاتِكُم بِالْمَنِّ وَالأذَى كَالَّذِي يُنفِقُ مَالَهُ رِئَاء النَّاسِ﴾ البقرة: ٢٦٤.

ب. المروءة (Virility):

من المترادفات في اللغة العربية لمصطلح التطوع، الفزعة والنخوة وأبرزها المروءة، قيل لمهدي بن حرب الهلالي: قد أكثر الناس في المروءة فصفها لنا وأوجز، قال: على الخبير بها سقطت، هي بحذافيرها في قول الله جل ذكره: ﴿إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالإِحْسَانِ وَإِيتَاء ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاء وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ النحل: ٩٠، وقيل لسفيان بن عيينة رحمه الله تعالى: قد استنبطت من القران كل شيء، فأين المروءة فيه؟ فقال في قوله تعالى: ﴿خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ * وَإِمَّا يَنزَغَنَّكَ مِنَ الشَّيْطَانِ نَزْغٌ فَاسْتَعِذْ بِاللّهِ إِنَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾ الأعراف: ١٩٩ - ٢٠٠، ويروى عن ابن عباس قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «أهل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة» فقيل لابن عباس ما معنى قول الرسول صلى الله عليه وسلم؟ فقال ابن عباس: إذا كان يوم القيامة نادى مناد من بطنان العرش: ليتقدم أهل المعروف في الدنيا، فيقومون فيها، فيقول الله تعالى: «إني قد غفرت لكم على ما كان منكم وأرضيت عنكم خلقي

فيمـا كان لهم قبلكـم، وضمنت عليكـم تبعة كانـت لخلقي قبلكم وجعلـت حسناتكم اليوم تعرفونها على أهل الجمع حتى تكونوا أهل المعروف في الدنيا وأهل المعروف في الآخرة» رواه الحاكم.

ومما ينقـل في المروءة قول بهـرام: المروءة اسم جامـع للمحاسن كلهـا وكان المهلب ابن أبي صفرة يقول: المـروءة أن يركب الإنسان وحـده ويرجع بجيشـ، ومن كتاب ابن الحسن محمـد بن إبراهيم «المـروءة ترفيه الجسـم وتحسين الذكـر وتنعيم العيشـ وتنظيف الملبس وتفخيم الغرف».

وكان أبـو الحسـن علـي بن موسى الفـرات يقـول: «والله ما أرى الدنيـا تفـي بهمتي ومروءتي ومـا أريد الوزارة إلا لـولي أرفعه أو عـدو أقمعه ومـا رأيت أحداً علـى بابـي أو في داري أو في موكبي وليسـ لي عليـه إحسـان إلا استحييـت منه وصرفـت همتي على إرفاقه والإفضال عليه».

الدين

الجماعة

أنا



ثالثاً..
دوافع التطوع

للتطـوع حوافز ودوافع تتجلـى في ثلاثة أمور، هي الدافع الديني ودافع العصبية «الجماعة» ودافع الفطرية.

١. الدافع الديني (Religious Motivation)

الحكمـة من إيجـاد الخلق هي العبـادة، قال تعالى: ﴿وَمَـا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾ الذاريات: ٥٦، وتتجلى صوره فيما يلي:

أ. أن غرض وجود الإنسان وعلة خلقه هو العبادة:

ورأسهـا توحيد الله الذي بعث به الرسل والأنبياء، وهي الحقيقة المطلقة والأزلية منذ أن نفخ الروح بأبينا آدم وأنزله إلى الأرض، ويعرف شيخ الإسلام ابن تيمية العبادة بأنها: «اسْمٌ جَامِعٌ لِكُلِّ مَا يُحِبُّـهُ اللَّه وَيَرْضَاهُ مِنَ الْأَقْوَالِ وَالْأَعْمَالِ الْبَاطِنَة وَالظَّاهِرَة»، إن سلوك «فعل» الإنسـان الصادر عن إيمان وإرادة سواء كان دينياً محضـاً بيناً أو حياتياً معاشـاً هو جزء من الدين وخاضع للثواب والعقاب قال تعالى: ﴿قُلْ إِنَّ صَلاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّه رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾ الأنعام: ١٦٢. فالإنسان مسئول عن جميع تصرفاته قال تعالى: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾ المدثر: ٣٨.

يقول الدكتور يوسف القرضاوي عن التطوع بأنه: «النفع المادي أو المعنوي الذي يقدمه الإنسان لغيره من دون أن يأخذ عليه مقابلاً مادياً، ولكن ليحقق هدفاً خاصاً له أكبر من المقابل المادي، قد يكون عند بعض الناس الحصول على الثناء والشهرة، أو نحو ذلك من أغراض الدنيا، والمؤمن يفعل ذلك لأغراض تتعلق بالآخرة رجاء الثواب عند الله تعالى والدخول في جنات النعيم، فضلا عما سيناله في الحياة من بركة وحياة طيبة وسكينة نفسية وسعادة روحية لا تقدر بثمن عند أهلها»[٦].

ب. التدافع ضرورة للعمران:

قال تعالى: ﴿وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ﴾ البقرة:٢٥١، إن الصراع بين الخير والشر وبين العقيدة الصحيحة المتجسدة في الإسلام والعقائد الوثنية الباطلة منها ماله تراث ديني سماوي أو مذهبي محرّف أو نحلة بشرية أرضية هو تدافع محتوم وفق قواعد الإسلام والتسامح والتعايش الإنساني. وعليه فإن التطوع يمليه واجب الاجتماع الديني ورابطة الأخوة، قال تعالى: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ﴾ الحجرات: ١٠.

(٦) القرضاوي، د. يوسف، أصول العمل الخيري في الإسلام، دار الشروق، القاهرة، عام ٢٠٠٨م، ص٢١

إن الأخوة الحقيقيــة تتجسد في التعاون، قال النبي صلى الله عليه وسلم: «مَثَلُ الْمُؤْمنينَ في تَوَادِّهِمْ وَتَرَاحُمِهِم وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَد، إِذَا اشْتَكَـى منْهُ شَـيْءٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَـدِ بِالسَّهَرِ وَالْحُمَّى». رواه الإمام أحمد.

إن المسلـم في سعيــه لتحقيـق الأخوة ودفـع العدو الصائـل فكرياً ومادياً من أجـل البناء، عليه أن يلتـزم بأخلاقيات التدافع وهما: العـدل وبذل الخير للمخالف المحايد، قـال الله تعالى: ﴿لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَـنِ الَّذِيـنَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُـمْ مِنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾ الممتحنة: ٨.

ج. عالمية الوازع الديني:

إن قاعدة المعاملة بالمثل من القواعد المستقرة في القانون والأعراف الدوليـة، فالمؤسســات الدينيـة المسيحيـة في الولايـات المتحـدة الأمريكيـة وأوروبـا تعتبر مـن أنشط الكنائس في جمـع التبرعات وإنفاقهـا لأغراض تبشيريـة تنصيريـة، فقـد بلغـت التبرعـات للكنائـس بالولايـات المتحـدة الأمريكيـة عـام ٢٠٠٨م مبلغاً قدره (٣٩٠) مليـار دولار فيما بلغت في إسرائيل مبلغاً قدره (١١) مليار دولار، ونجـد البعض منـا بحسن نية ينأى بالعمـق الديني للتطوع ويـبرزه علـى أنه نشاط مـدني إنساني بحت، خوفـاً أو تحرجاً من إلحاقه بالنشاط الدعوي أو تقليداً أجوف لثقافة غربية ذات تطور تاريخـي خاص تملـي على العـالم النامي مضامـين مصطلحاتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية المنتصرة والشائعة[٧].

---

(٧) السلومي، د. محمد، القطاع الخيري ودعاوي الإرهاب، الطبعة الأولى، مجلة

٢. دافع الجماعة «العصبية»
(Community Motivation)

إنّ دافــع الانتمــاء إلى الجماعــة هو أصيل في سلــوك المتطوعين ولاسيما في مجتمعاتنا التقليدية التي تتسم بالتماسك الإجتماعي ويذهــب البعض إلى فهم مغلوط عن العصبية في سياق التعصب والمفهوم العلمي الذي أطلقه عالم الاجتماع السياسي ابن خلدون عنــد دراسة الانتماءات التي هي حقيقــة في سلوك البشر، يقول **ابــن خلــدون**[٨]: «في أن (العصبيــة) إنمــا تكــون مــن الالتحام بالنســب بسبــب أن صلة الرحــم طبيعية في البشــر إلا في الأقل، ومــن صلتها النصرة على ذوي القربــى وأهل الأرحام أن ينالهم ضيــم أو تصيبهــم هلكة، فــإن القريب يجد في نفســه غضاضة مــن ظلم قريبه أو العداء عليه ويــود لو يحول بينه وبين ما يصله مــن المعاطــب والمهالك نزعة طبيعية في البشر منــذ كانوا، فإذا كان النســب المتواصل بين المتناصرين قريبــا جداً بحيث حصل بــه الاتحــاد والالتمــام كانــت الوصلــة ظاهــرة فاستدعت ذلك بمجردهــا ووضوحهــا، وإذا بعــد النســب بعضــ الشــيء فربما تنوســي بعضهــا ويبقــى منها شهــر فتحمّل علــى النصرة لذوي نسبــه بالأمر المشهور منه فراراً مــن الفضاضة التي يتوهمها في نفســه من ظلم من هو منسوب إليه بوجه، ومن هذا الباب الولاء والحلــف إذا نصره كل أحــد على أهل ولائه وحلفــه للألفة التي

البيان، ١٤٢٤ هـ.

(٨) ابن خلدون، عبدالرحمن بن محمد، مقدمة ابن خلدون، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان وبيروت، عام ١٩٩٢م، ص ٥٥

تلحـق النفس من اهتضام جارهــا أو قريبها أو نسيبها بوجه من وجـوه النسب، وذلك لأجل **اللجمة الجاهلة** من الولاة مثل لحمة النسب أو قريبا منها، ومن هذا معنى قوله صلى الله عليه وسلم: «تعلمـوا من أنسابكم مـا تصلون به أرحامكـم». رواه الترمذي، بمعنـى أن النسـب إنما فائدتـه هذا الالتحام الـذي يوجب صلة الرحـم حتـى تقـع المناصـرة والنعـرة وما فـوق ذلـك مستغنى عنـه إذ النسـب أمر وهمي لا حقيقـة له ونفعه إنمـا هو في هذه الوصلـة (**الالتحـام**)»، وهذا ما أكدته أيضـاً دراسة قام بها كير آيـت في عام ٢٠٠١م تحت عنوان (**خـبرات التطوع عند السكان الأصليين والمجتمعات غير الناطقة بالإنجليزية**)، حيث توصل الباحثون إلى أن العامل الثقافي يلعب دوراً هاماً في تقييم التطوع وتصرفات الأفراد حياله، وقد اتضح من البحث أن قيم وأعراف وهياكل المجتمع تؤثر بشكل كبير على إدراك أفراد المجتمع لماهية التطوع وأهميته الاجتماعية.

وقـد أوضح البحث أن الأستراليـين البيض من البيئات المتحدثة للإنجليزيـة بطلاقـة كانوا قادريـن بشكل عام علـى وضع خط فاصل بـين حياتهم الشخصية والنطاق العـام الذي اختاروا أن يقوموا فيه بعملهم التطوعي.

فالعمـل التطوعـي بالنسبة لهـذه الجماعة هو عبـارة عن نشاط يقومـون بـه من منطلـق إرادتهم الحـرة وليس من قبيـل القيام بالواجب. في حين أظهر كثير من السكان الأصليين والقادمين من بيئات غير ناطقة بالإنجليزية ارتباطاً أعمق بمجتمعاتهم التي

تأسست على ما أسماه التقرير «تبادل المنفعة، والالتزام المتبادل (التكافل) والروابط الأسرية العميقة (صلة الرحم) التي تولد المسؤولية العامة والاحترام».

٣. الدافع الفطري (Innate Motivation)

يندفع الإنسان بفطرته لتلبية حاجاته التي يعبر عنها عالم الاجتماع **ماسلو** (Maslow) بمثلثه (**سلم الحاجات**)حينما قسمها إلى خمسة:

أ. **الحاجات المادية:** اللازمة للبقاء كالماء والهواء والغذاء والمأوى والجنس.

ب. **الأمان والاستقرار:** كالحماية من الآخرين والحكم بالشريعة أو القانون أو النظام الاجتماعي.

ج. **الحب والانتماء الاجتماعي:** للأسرة وفيه العلاقات والعمل الجماعي (التعاون).

د. **احترام الذات:** الإنجاز، السمعة، الاستقلال، المكانة الاجتماعية.

هـ. **النماء والتطور الشخصي:** إن التطوع هو نتيجة فطرية للمستوى الثالث من الاحتياجات، علماً بأن المتطوع يحمل كل الدوافع في آن واحد ولكن نسبة تأثير كل دافع تختلف من متطوع لآخر.

إن دوافع التطوع بالمملكة العربية السعودية لا تختلف عن دوافع أي مجتمع آخر سوى أن الدافع الديني يلعب دوراً كبيرا فقد قام د. إبراهيم القعيد بإعداد دراسة بعنوان: (**وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم**)، وقد خلصت إلى أن أهم دافع للعمل التطوعي عند السعوديين هو الرغبة في الحصول على الأجر والثواب، والرغبة في تحقيق الذات، والتعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي، والرغبة في شغل أوقات الفراغ، وتلبية لحاجة فطرية لدى الإنسان وهي الرغبة في الاتصال بالآخرين[٩].

(٩) القعيد، د. إبراهيم، بحث بعنوان وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، ١٩٩٧م

صحة

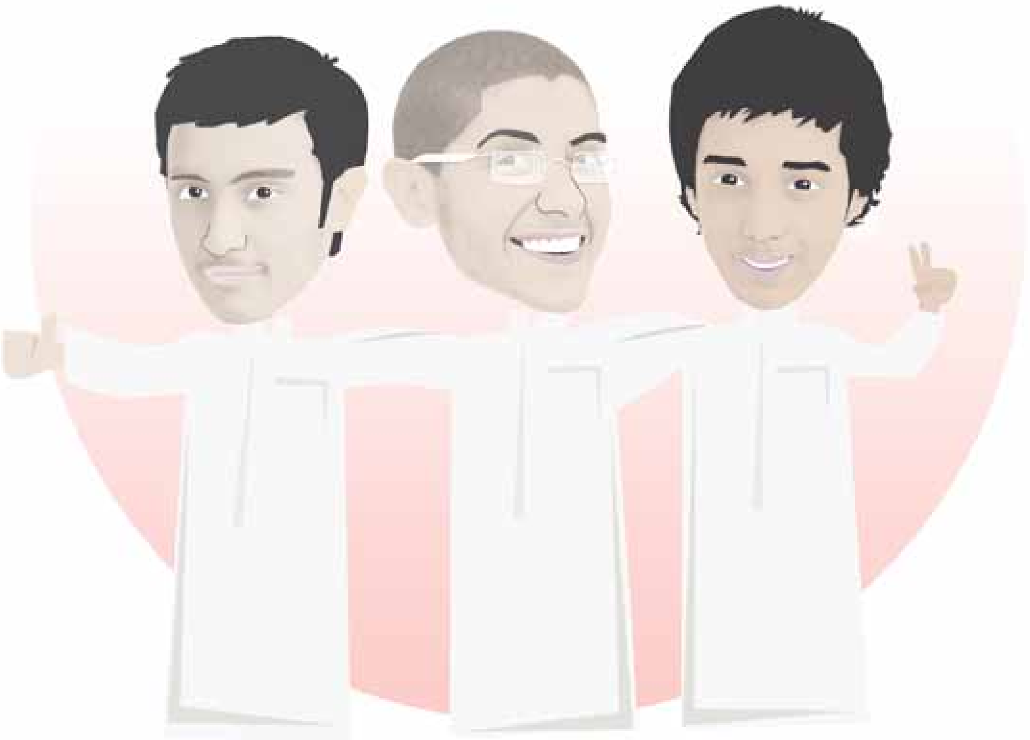
سعادة

تعزيز الإنتماء

صداقة

معرفة

مهارة



رابعاً..
منافع التطوع

إن قـوة التطـوع تتمثـل في قـوة شموله للفـرد المتطـوع والمنظمات التطوعية والوطن ومن منافعه ما يلي:

١ . المنافع الذاتية (Self-Benefits)

يكتسب المتطوع الفرد منافع جمة منها:

أ. **التمتـع بصحـة جيدة:** نشرت مجلـة «American Health» عـام ١٩٨٨م دراسة أجريت بولايـة «Michigan» أظهرت أن العمل التطوعي المنتظم يزيد من متوسط العمر المتوقع للفرد وأن الرجـال الذيـن لم يقومـوا بعمـل تطوعي كانـوا عرضه للوفـاة بمقـدار مرتين ونصـف أكثر من هـؤلاء الذين قاموا بعمل تطوعي مرة أسبوعياً على الأقل[١٠]. إن العمل التطوعي يقوي جهازك المناعي ويقلل من معدلات الكوليسترول ويقوي القلـب ويقلل من فرص التعرضـ لآلام الصدر وبصفة عامة يقلل من الشعور بالإجهاد.

ب. **الصعـود للقمـة:** للحيـاة قوانـين منهـا سـنن كونيـة، وقدر أولئـك المتطوعـين أصحاب العطـاء: السمو والسـؤدد، فهم يعطـون أولاً **ثـم يأخـذون لاحقـاً**، يحكى لنا المؤلـف «**ايريل نايتنجيـل**» «Ariel Nightingale» عـن قصة رجل ذهب إلى مدفأتـه الخاوية وخاطبهـا: «امنحيني الـدفء، وسأمنحك الخشـب» ولكن العطاء لا يكـون ولا يجري على هـذا النحو.

(١٠) جمال، عظيم وآخر، قوة العطاء، الطبعة الثانية، مكتبة جرير، الرياض، ٢٠١١م، ص ٢٢

إنّ العطاء يعمل وفقاً للقانون الكوني الخاص بالسبب والنتيجة فإنـك في حاجة إلى أن تعمـل من أجل الحصول على الخشب قبـل أن تحصل علـى الدفء.بعبـارة أخرى سـوف تتماشى المكافـأة التي سنحصل عليها دائمـاً مع الخدمة التي قدمتها أي ستجنـى ما زرعت، يقـول النبي صلى اللّه عليه وسلم: «ما نقص مال من صدقه بل تزده بل تزده» رواه ابن ماجه.

إنّ الزيـادة إما تكون كمية ومعنوية فالـرازق والمانع هو اللّه المُطلع الكـريم على نوايا وأفعال الناس فيفتـح كنوز الأرض والسماء على المُنفقـين ويحبـس بركته عن المُمسكين البخـلاء شحيحي الضمير والعطـاء فيقـول النبي صلـى اللّه عليه وسلم: «ما مـن يوم يصبح العباد فيه إلا ملكان ينزلان فيقول أحدهما اللهم أعط منفقاً خلفاً، ويقول الآخر: اللهم أعط ممسكاً تلفاً» متفق عليه.

ج. **ظلـك يوم القيامـة:** يقول النبي صلـى اللّه عليه وسلم: «كل امـرئ في ظل صدقته يـوم القيامة حتى يقضـى بين الناس» رواه أحمـد. إن التطوع سيبني لـك رصيداً أنت بحاجة له في لحظة ما،وما أوجل تلك اللحظة في يوم العرض الأكبر.

د. **نظـف سجلك أوّلاً بأوّل:** يقـول اللّه عز وجل: ﴿إِنَّ الْحَسَنَاتِ يُذْهِـبْنَ السَّيِّئَاتِ﴾هـود: ١١٤، إن بشريتنـا تقتضـي الولوج في المعصيـة كبيرهـا وصغيرهـا يقول النبي صلـى اللّه عليه وسلم:«لولا أنكم تذنبون لأتى اللّه بأقوام يذنبون فيستغفرون فأغفـر لهـم». رواه أحمـد، وعليه فـإن الخطأ ليـس الوقوع

في الخطأ وإنما الاستمرار فيه أو عدم التكفير عنه بالإستغفار والأعمال الصالحة ومنها التطوع.

هـ. **بناء علاقات جديدة:** إن التطوع يمكنك من اكتساب صداقات ليعرّفك بالعالم مـن حولك فتتبادل المنافع معهم حين تحقق التفاعل الاجتماعي الذي يساعدك للوصول إلى كامل قدرتك وطاقتك ويقوي روحـك لقد كتب توماس ميرتون (Thomas Merton): «إن الأرواح مثـل الرياضيـين الذيـن بحاجة إلى خصوم جديرين بهم من أجل اختبار قدراتهم وتدفعهم إلى استخدام كامل طاقاتهم». إن اعتزال العمل التطوعي سيدفع بك للانزواء عاطفياً لنقص التواصل والترابط.

و. **شعـور مختلـف:** قادتني الفزعة أو النخـوة إلى العمل خارج الوطـن وعندهـا اكتشفت جوهـر الحياة حينمـا أطلعت عن كثب على معاناة أولئـك المهاجرين على الحدود الباكستانية في بشـاور أو بابي أو مانسهيره فمنهم من فقد والده أو زوجه أو إبنـه أو طرف مبتـور من يده أو قدمـه وتجتمع الأسرة في بيت طين،دعاني أحد الشباب الأفغان العاملين بمعيتي لتناول طعـام الغداء على مائدتهـم المفروشة على الأرض فما لمست إلا الرضـا بقضاء الله وقدره وتطلعهم لحياة أفضل يفخرون بمـا ضحوا وتملكهم روح التحدي وكان طعاماً نظيفاً لذيذاً لا يمكننـي أن أنساه.. لا يمكنني أن أنسى تلك الابتسامة وذلك الـكلام ودعـوات والدتـه وإخوته علـى الباب عنـد توديعي. إن ذلك الشعـور المختلف عما عايشته حضر في ذاكرتي تلك النعم التي نرفل بها ونحن عنها غافلون.

ز. **مهـارات جديـدة:** إنّ العمـل التطوعي يُنمي الـذات ويكسب صاحبه مهارات الإتصال الفعال والتأثير في الآخرين والعمل بـروح الفريـق والتنظيـم والتقييـم بالمراجعـة والتصحيـح كما أنه حقـل لإختبار القدرات القياديـة والأفكار الإبداعية والابتكارية حينما تقل أخطار المبادرات التطوعية فضلاً عن البيئة المحفزة والمشجعة من منسقي برامج التطوع والمفتقدة في بيئة القطاع العـام أو الخاص، إن العمل التطوعي يمكنك مـن التجمع والتواصل مع جميعأفـراد المجتمع عبر التشبيك الاجتماعـي (Social networking) الـذي طالمـا كان سبباً لتسويـق الـذات والحصول علـى وظائف. إن وصـول السيد بـاراك حسين أوبامـا - رئيس الولايات المتحـدة الأمريكية - لســدة الحكم يعد أهم دليل علـى أهمية المنظمات والأنشطة غير الربحية ووسائل التواصل الاجتماعي.

ح. **البطالـة والانتظـار:** إن من نعم اللّه علـى الشباب الصحة والفراغ يقول الرسـول صلى اللّه عليه وسلم: «نعمتان مغبون بها كثير من النـاس: الصحة والفراغ» رواه البخاري.

إن الشبـاب كمرحلـة عمريـة تتصـف بالصحـة فسيولوجيـاً وليس فيهـا إلتـزام بزوجـة وأولاد أو وظيفـة رسميـة فيظهر الفراغ خلال أو بعـد تخرجـه مـن الثانوية العامـة أو بعـد تخرجه مـن الجامعة خـلال انتظار الوظيفـة «البطالة»، إنّ الشعور بقـوة الصحة والفراغ ستدفـع الشـاب إلى خيارين لا ثالث لهمـا إما السهـر لوقت متأخر والنـوم صباحاً أو مرافقة الأشقياء والتـورط بقضايا فساد أخلاقي

لا قـدر الله (التحرش الجنسـي – اللـواط – السحـاق) أو تعاطي المسكـرات والمنشطـات وأفضل الأسوأ هدر الوقـت باستماع الأغاني والتدخين وإدمان الأكل الرديء السريع والقطيعة مع المحيط الأسري (الوالدين والأقارب).

يبـدو أن ما نشكـو منه الآن في شارع التحليـة بالرياض على سبيل المثـال كان يشكو منه أنيس منصور في مدينة القاهرة قديماً بقوله «ويكفي أن نلقي نظرة على شارع سليمان باشا في القاهرة.. لنعرف مـا الذي تصنعه هذه الألوف مـن الشبان.. لا شيء يصنعونه غير الذهـاب والإيـاب والتزاحـم «واللطعة» علـى الأبـواب ومعاكسة السيـدات إنهـا طاقـات مبددة ضائعـة. لا أحد يتـولى تشغيلها أو الاستفـادة منهـا لا في المدينة ولا في الريـف.. ولا حتى في الأحياء التي يسكنونها لا في السلم ولا في الحرب».

إن خيار التطـوع سيكسبك المنافع سالفـة الذكر ويجعلك في حالة نمو واستعداد دائم فهو استثمار ذكي للصحة والفراغ.

ط. **المعرفـة والتطبيـق:** أتذكر منذ نشأتـي بالمدرسة الابتدائية موقفين أولهما استيقاظي في ساعة مبكرة جداً صباحاً لأقف بطابـور المدرسة.. عذراً: طابـور الخباز ثم أقطع كيلومترين بعدهـا كي أصل للمدرسة وعندهـا كان ينتظرني لوح خشبي «مسطـرة» بيـد مديـر المدرسـة الذي يقـف على بـاب بيت مستأجـر من طابق واحـد فيسرع إلى ضـرب كفي الصغير ذي الست سنوات دون شفقة أو رحمة ولو أدركته هيئة حقوق الإنسان السعودية اليوم لأقاموا الدنيا ولم يقعدوها..

أما الموقف الثـاني: فهو امتناعي عن دخول الحمام «أكرمكم الله» بالرغـم من احتياجي الشديد.. أتدرون لماذا ؟ لأن الحمام ليس له باب.. مع هذا العذاب ماذا كنا نتعلم ؟ كانت المدرسة تقوم بواجبها المعرفي بحشو عقلنا بكم هائل من المعلومات النظرية التي نحفظها ثم نعود إلى كتابتها من جديد على ورقة الامتحان وكلٌ وشطارته في الحفظ وأفضل راديو مسجل كان يحظى بأعلى الدرجات، وأبنائي يحكـون لي أن مباني التعليـم أصبحت حديثـة فأصبح الحمام له بـاب وألغي الضـرب من المدارسـ تمامـاً، إلا أن التعليم لازال في الجملـة تلقيناً نظريـاً، وهنا يأتي الشاهد بـأن التطوع هو الوسيلة الأهـم في تحويـل المعرفـة إلى تطبيق يمكن الطـلاب من ملامسة العلـم وأثـره في الحياة، ولذا علـى الشباب أن يسعـوا بمبادراتهم الذاتية في التطوع للتغلب على هذه المعضلة التربوية والتعليمية.

أمـا عن منافع التطوع لـدى الشباب في المملكـة العربية السعودية فقـد أظهرت دراسة قـام بها د. **راشـد الباز**[11] بعنـوان (**الشباب والعمل التطوعـي**)، دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينـة «الرياضـ»، وتوصلـت الدراسـة إلى أن غالبية الشباب ليسـت لديهم مشاركـة في العمل التطوعي، رغـم وجود وقت فراغ لـدى معظمهم. وعبر غالبيـة المبحوثين عن رغبتهـم في المشاركة في العمـل التطوعـي وخدمة مجتمعهم، كما تطرقـت الدراسة إلى عوائق العمل التطوعي، وتبنت نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير

(١١) الباز، د. راشد، دراسة بعنوان الشباب والعمل التطوعي، المركز الوطني لأبحاث الشباب – جامعة الملك سعود، الرياض،٢٠٠٢م.

العلاقة بين رغبة الشباب في المشاركة في العمل التطوعي وعدد من العوامل المرتبطة بتلك الرغبة. وكشفت الدراسة عن وجود علاقة بين المشاركة في العمل التطوعي ومتغير اكتساب الخبرة حيث أفاد بذلك ٩٢٪ من المبحوثين. ودلت الدراسة على وجود علاقة قوية بين المشاركة في العمل التطوعي والرغبة في الحصول على الأجر والثواب ومثلها ٩٩٪ منهم.

٢. منافع المؤسسات غير الربحية (Benefits of NPO)

إن العمل التطوعي لصيق، بل ومتطابق وحاجة المؤسسات غير الربحية، فهي أكبر راعية ومستفيدة منه عبر ما يأتي:

أ. إنّ تعاون المؤسسات والمنظمات غير الربحية مع التنظيمات والمؤسسات المجتمع المحلي فيما يسمى (التشبيك الاجتماعي) يُمكن المؤسسات المانحة من خلال الجمعيات التطوعية الميدانية تحديد الاحتياجات وأولوياتها تحديداً دقيقاً كما أنّ التنفيذ سيكون فعالاً ويحقق الأبعاد والعوائد الاجتماعية المشتركة: كالتكافل والترابط والتآزر. ويحكم الرقابة المتبادلة للحد من الهدر وضعف الكفاءة كما تخفض التكاليف التشغيلية للأعمال الخيرية.

ب. إنّ المتطوعين مصدر رئيســي للتبرعات كونهم يتمتعون بصلات وعلاقــات موثوقــة في محيطهم الأسري والأصدقــاء والعمل كما أنهم يملكون فكرة مهمة يؤمنون بها وصادقين في التعبير عنها.

ج. يتمتع بعض المتطوعين بمهارات فنية دقيقة وخبرات متخصصة لا تمكــن أي منظمــة ســواء أكانــت ربحيــة أو غــير ربحيــة من استقطابهــا ولاسيما في المستويات القيادية بسبب ارتفاع تكلفتها ولكــن التطوع يجعــل هؤلاء يشاركون في اتخــاذ القرارات الهامة فضلاً عــن الإدارة التنفيذية لبعض المشاريــع والبرامج النوعية والمحدودة الزمن.

إنّ بعض القلوب العطوفة والنبيلة من علماء ورجال أعمال ومفكرين وقادة رأي ورؤساء تنفيذيين منحوا المنظمات غير الربحية المصداقية لتعبئــة الــرأي العــام نحو ترويــج العمل الخــيري وذلــك بترؤوسهم مجالس الإدارة أو افتتاح فعالياتها وإطلاق حملات التبرع.

٣. منافع التطوع الوطنية

(Benefits of National Volunteer)

إن ّتطـوّع المجتمـع المـدني جزء أساســي في الحيــاة الديمقراطية التعدديــة وفــق القانون أمــا في المجتمعــات النامية فإنــه ضرورة للاستقرار والبناء والتحديث.

أ. إنّ التطوع يعــزز المشاركة التنموية بدلاً مــن المشاركة السياسية التي لا تتوافر في المجتمعات غير الديمقراطية كالنظام السياسي السعــودي المعتمــد علــى فلسفــة النظــام السياســي في الإسلام والحكــم الرشيد حينما يعبئ طاقات المجتمع الفائضة للمشاركة في خطــط التنمية واتجاهاتهــا المستقبلية وانخــراط الشباب في التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرقابة على المشروعات والبرامج الحكومية أو الخاصة في مجالات التعليم والعمل والصحة والبيئة والرياضــة والفنــون كما يقــود الجهــود الفعلية بحســب الموارد المتاحــة عبر المنظمات غــير الربحية لاستــدراك إخفاقاتها. إن تلــك المشاركة التنموية ستكون صحيــة للتعبير عن الرأي وكفالة الحقوق ولاسيما لتلك الشرائــح الأقل حظاً أو قدرة على إيصال صوتهــا لمتخذ القرار كما أنها أداة جــادة وفعالة لضمان الجودة وتطويق الفساد الإداري والمالي.

ب. إنّ التطوع يعزز الــروح الوطنية ولاسيما في الحروب والكوارث والأزمــات حينما يتوحــد المجتمع بجميع تنوعاتــه المناطقية أو المذهبيــة أو العرقية فيتفانى في خدمة غــيره تطوعاً، متناسياً خلافاته وإنكاره لحقوقه ومصالحه الفردية لمصلحة الجماعة.

ج. إنّ التطــوع يُحسن مــن مستوى خدمات الــوكالات الحكومية بتوفير الخبرة والدعم الفني المهاري أو اليد العاملة ويتلاحم مع القطاع الخاص وغير الربحي باتجاه هدف إنجاز المهمة.

د. إنّ العمــل الجماعي الكبير يعزز الــروح المعنوية أيضاً حينما يعيد المجتمع اكتشاف نفسه وقدراته الكامنة ويختبر مهاراته فضلاً عن إكتسابه مهارات جديدة فيفخر بمنجزاته ويحقق الرضــا الجماعي،إما بالتغلب على الكارثــة أو التخفيف من آثارهــا والمشاركــة تالياً في ابتــكار واقتراح الحلــول العملية والتطبيقية النابعة من حاجات المجتمع المحلي.

هـ. إنّ العمــل التطوعي العاطفي يسهــم لا محالة في خلق فرصة ذهبيــة نحو إدمــاج أولئــك المهمشينــأو العاطلــين أو الذين تعرضــوا لصدمــات أو حــوادث معينة في حياتهــم وستجعل منهم أصحاء نفسيــاً، مستعيدين ثقتهم بوطنهم. ان التطوع هــو رأس المــال الاجتماعي الذي لا غنى عنــه لأي دولة تنشد التطــور، يقــول كوكــس(Cox): «إنّ رأسَ المــال الاقتصادي لا يكفــي لضمان ســير المجتمع بالشكل المطلــوب فرأس المال الاجتماعي يتولد من تحمــل الأفرادللمسؤولية وعملهم سوياً وتعلمهم أن يثقوا في بعضهم البعض أمر ضروري إذا ما أردنا أن نتحرك نحو مجتمــع أكثر تمدناً يشعر كل فرد من أفراده بقيمتــه»، يقــول النبي صلــى الله عليــه وسلم:«إنمــا تغلبون وتنصــرون بضعفائكم» الإمام أحمد، والمراد أن الأمة حينما تهتم بالضعيف وغير القادر تكون في حالة تحضّر تمكّنها من

الانتصـــار والغلبة. ففـــي عام ١٩٩٩م أصـــدر مركز دراسات المجتمع المدني دراسة بعنوان: (**المجتمع المدني: العالمي حجم القطـاع غير الربحي**)[١٢]، وهي حصيلة سلسلة من الأبحاث التـــي قادهـــا المركـــز في (٢٢) بلداً حول القطـــاع الأهلي وقد خلصت الدراسة إلى نتائـــج ترتبط بمساهمة القطاع الأهلي في الاقتصاد العالمي من أهمها:

١. بـــرز القطاع الأهلـــي في بداية القرن الواحـــد والعشرين القوة الاقتصاديـــة الأكثر نمواً بـــين القطاعات المجتمعيـــة الأخرى، وهو كما عـــبرت الدراسة (**قـــوة اقتصادية كبرى في الـــدول التي تمت دراستهـــا**) فنسبـــة الإنفـــاق لهذا القطـــاع تصـــل في متوسطها إلى (٥,٧٪) مـــن إجمالي الناتج الداخلي، حيث مثّـــل هذا القطاع ما يزيد على تريلون دولار الذي يبوئه مركز ثامن اقتصاد عالمي.

٢. في ثمانية بلدان من العينة كانت نسبة النمو في وظائف القطاع الأهلي في الفترة الفاصلة بين (١٩٩٠ـ ١٩٩٥م) (٢٤٪) أي بنسبة سنوية تعادل (٤٪)، وأما نمو مجمل الوظائف الأخرى فلم يتجاوز (٨٪) أي (٢٪) سنويـــاً، ومـــن ثـــم فقد قارب نمو القطـــاع الأهلي ثلاثة أضعاف نموها في القطاعات الأخرى (العام والخاص).

٣. يوفـــر القطـــاع التطوعـــي مـــا يعـــادل (٤,٨٪) مـــن إجمالي الوظائـــف في الدول عينـــة الدراسة، وبنسبة قطاعيـــة تعادل ثلاثة أضعاف ما يوفره قطاع المرافق، وأكثر من ضعفين مما يوفره قطاع

(١٢) مجموعة مؤلفين، الإسهام الاقتصادي والاجتماعي في المنظمات الأهلية العربية في الدول العربية،الأردن– لبنان–مصر– تونس، ١٩٩٩م، ص ٢٠

النسيـج، وتقريباً نصف ما يوفره قطاع النقل، والأهم من ذلك ما يعادل (٢٧٪) من الوظائف الحكومية.

٤. بينت الدراسة أن التوصيف القطاعي للوظائف الثابتة ومدفوعة الأجر المرتبطة بالأنشطة التطوعية تتصف بهيمنة ثلاثة قطاعات رئيسية: تتركز (٣٠٪) من هذه الوظائف في قطاع التعليم، مقابل (٢٠٪) في قطاع الصحة، و(١٨٪) في قطاع الخدمات الاجتماعية.

وقد أظهرت دراسة تفصيلية(١٣) أخرى عن حجم التوظيف الذي يولدها القطاع الخيري منذ ١٩٩٠م – ١٩٩٥م حسب ما يلي:

الدولة	البيان
إسرائيل	وظف القطاع الثالث في عام ١٩٩٥م، (١٤٥) ألف شخص.
هولندا	يوفر القطاع التطوعي ١٢،٦٪ من الوظائف الثابتة.
بلجيكا	يوفر القطاع التطوعي (١٠،٥٪) من الوظائف الثابتة.
أمريكا	في أمريكا الموظفون في الجمعيات غير الربحية (١١)
مليون	والقطاع الخيري يوظف تقريباً (١٠,٥٪) من مجموع القوى العاملة.
إيرلندا	يوفر القطاع التطوعي (١١,٥) من الوظائف الثابتة.

(١٣) البركاتي، عمر، دراسة بعنوان الأثر الاقتصادي للأعمال التطوعية، الرياض، ١٤٢٩هـ

و. يساهم التطوع في زيادة حجم الإنفاق الكلي وبالتالي إجمالي الناتج الوطني المعبّر عن القوة الاقتصادية من خلال جمع التبرعات «الصدقات» أو دفع الزكاة الواجبة ثم اعادة توزيعها لتحقق العدالة الاجتماعية وتعزيز القوة الشرائية للفقراء والمحتاجين أو المعوزين.

إنّ التطوع أداة وطنية مهمة للسعوديين أكدتها دراسة قام بها معلوي الشهراني عام ٢٠٠٦م بعنوان «العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع»(١٤)، وقد توصل الباحث إلى أنّ جميع الأدوار الأمنية التي يقوم بها المتطوعون هي أدوار هامة جداً كالإسهام في مكافحة التسول، ومساعدة المعوزين على مواجهة الفقر، والإسهام في وقاية أسر وأطفال نزلاء السجون من التشرد والانحراف والوقاية من الجريمة وأخطار المخدرات، ومساعدة المجتمع في مواجهة الكوارث، مثل الحريق والسيول والانفجارات، ومساعدة الأجهزة الأمنية في تعقب المجرمين والإبلاغ عن المشبوهين.

(١٤) الشهراني، معلوي، دراسة بعنوان العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٨هـ.

مدرسة

جامعة

حكومة

إقليمي

دولي

خاص

خامساً..
أنماط التطوع وتطبيقاته



تتنوع أنماط التطوع بحسب المؤسسة إن كانت عامة أو خاصة أو غير ربحية أو التي تمارس التطوع لفترة زمنية محدودة أو طويلة أو برنامج ونشاط عرضي يحقق أغراضه ثم ينتهي أو نشاط مؤسسي دائم ومتطور كذلك قد يكون التطوع جزءاً من نتائج المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص أو أن تكون المؤسسة برمتها قائمة على نشاط التطوع نفسه ويمكن تقسيم التطوع على سبيل المثال لا الحصر إلى ما يلي:

١ . التطوع المدرسي (Schools Volunteering)

يعد التطوع المدرسي من التطبيقات المهمة في مجال التطوع، حيث أنه يساعد على تحقيق أهداف تربوية وقائية وإنمائية وعلاجية ومن هذه الأمثلة:

أ. ثانوية الملك عبدالله بن عبدالعزيز بمحافظة شقراء:

قام عدد من المعلمين في ثانوية الملك عبدالله بمحافظة شقراء بالتطوع لتقديم دروس تقوية مجانية لطلابهم خلال اختبارات الفصل الدراسي الأول ولمدة أسبوعين وعلى فترتين تبدأ الفترة الأولى من بعد صلاة العصر حتى أذان المغرب. والفترة الثانية من بعد صلاة المغرب وحتى أذان العشاء، وتأتي هذه البادرة التطوعية من المعلمين تجاه طلابهم لمساعدتهم في تحسين مستوياتهم.

ب. مشروع «هذه مدرستي» في متوسطة حمد الجاسر:

في هــذه المدرسة لا يوجد أي عامــل للنظافة منذ عامين، فمنذ أن أطلـق مديرها الأستاذ/ **ضيدان بـن عبدالرحمن اليامي** مشروع (هــذه مدرستي) وهي جماعة النشامى التــي تقوم بصيانة المبنى المدرســي، أصبحت المدرسة نموذجاً حضارياً ورائعاً، حيث يتناوب الطلاب وبشـكل دوري حسب حصــة الأنشطـة أو التربية البدنية أو الفنيــة ويقــوم مجموعة منهــم بتنظيف الممــرات ودورات المياه والفصول الدراسية.

كان الهدف من ذلك هو الرقي بالمدرسة في مصاف المدارس المتطورة مثل التجربة اليابانية، حيث أن المسلمين أولى بذلك، للمحافظة على البيئــة المدرسيــة. وكان من أبرز نتائج هذا المشــروع هو عدم وجود كتابــة على جدران المدرسة أو الطــاولات، وكذلك أي زجاج مكسور. لقــد تم تغيير في سلوك الطلاب بشكل واضــح وأصبح أولياء الأمور يأتــون بأنفسهم للمدرسة ويؤكدون على ضرورة مشاركة أبنائهم في فريق صيانــة المبنى المدرسي حتى قال أحــد الطلاب «أستاذ دعني أمسح الممر كاملاً ولكن لا تخصم علي درجة !».

٢. التطوع الجامعي (Universities Volunteering)

أ. نادي حياة بجامعة الملك سعود:

هو أول ناد جامعي متخصص في مجال التطوع على مستوى الجامعات السعودية، تابع لعمادة شؤون الطلاب بجامعة الملك سعود.

أسسه طالبان من كلية الطب هما (زياد اليحيى، وبدر العمري) رغبـة في إقامـة برامـج تطوعيـة طبيـة تهـدف إلى تعزيز روح الخدمـة المجتمعية لدى طـلاب الطب وتلمس حاجـات المجتمع الفعليـة، حيـث أن رسالة النادي هي إحيـاء إرثنا التطوعي لدى الشباب ونشر الإنسانية بالأعمال التطوعية.

وقد أقـام النادي العديد من البرامج المتميـزة والأولى من نوعها في المجـال، كبرنامج (لبيـه يا وطن) وهو برنامـج طبي لمساعدة اللاجئـين في منطقة جازان خلال أحداث الحرب في عام ٢٠١٠م وقـد كان النادي هو الجهة المدنية الوحيدة على خط النار آنذاك، وحـاز على ذلك درع التميز من جامعـة الملك سعود لعام ٢٠١٠م، وأقـام برنامـج التطـوع الـدولي إلى الهنـد بمشاركـة عـدد من الجمعيات التطوعية الدولية، وبرنامج رحلة الإنسانية وهو برنامج طبي يهـدف لتقـديم الخدمـات الإسعافية لزوار الحـرم النبوي الشريـف خـلال العشـر الأواخر من رمضـان بالتعـاون مع هيئة الهلال الأحمر السعـودي، وبرنامج تفطير الصائمين خلال شهر رمضان، والعديد من البرامج التوعوية والتثقيفية الأخرى[١٥].

ب. مهرجان جامعة الملك فهد للبترول والمعادن:

تقيم جامعة الملك فهد للبترول والمعادن مهرجاناً سنوياً لمدة خمسة أيـام يتضمن فعاليات العمل التطوعـي ومعرض للفرص التطوعية ويشـارك عـادة أكثر مـن (١٧٠٠) طالـب وغيرهم مـن منسوبي

(١٥) موقع نادي حياة – جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م،النبذة التعريفية، www.life-ksu.org

الجامعة في فعالياته، ويقدم المتطوعون أكثر من (١٠،٠٠٠) ساعة تطوعية لخدمة المجتمع في أنشطة متعددة منها برنامج رعاية الأيتام وزيارة المسنين ومواساة المرضى وذوي الاحتياجات الخاصة وزيارة دور الرعاية الاجتماعية ومستشفيات الأمل وتشمل الزيارات أيضا الأسر الفقيرة في بيوتهم وتقديم الدعم لهم ومساعدة بعض طلاب المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية للارتقاء بمستواهم التعليمي وتقديم دورات تقنية متنوعة في الحاسب الآلي ودورات تدريبية تعنى بتعزيز القدرات الشخصية والاعتناء بالواجهات البحرية والحدائق العامة والمساجد[١٦].

٣. تطوع المؤسسات الحكومية
(Governmental Volunteering)

أطلقت أمانة منطقة الرياض حملتها لنظافة (٢٠) مليون متر مربع، تحت شعار نظافة المليون تبدأ بشعار (بر بلا نفايات)، في الثمامة بمشاركة إدارة التربية والتعليم في منطقة الرياض، حيث تشتمل الحملة على أربع مراحل للتوعية ونظافة البيئة البرية، وقد تم اعتماد يوم الخميس من كل أسبوع ولفترة شهر كامل، حيث شارك في الحملة كبار موظفي الأمانة وكذلك رؤساء البلديات وطلاب المدارس والمرور والشرطة والهلال الأحمر والدوريات الأمنية.

---

(١٦) موقع جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ٢٠١٢م، أخبار الجامعة، WWW.KFUPM.COM

وتغطـي الحملة عدداً من مواقع التنـزه البرية الواقعة قرب السور الشرقي لمطار الملك خالد الدولي شمال دوار العويضة، وركزت على جمع النفايات المتناثرة في مواقع التنزه المحددة، إضافة إلى توزيع مـواد التوعية وأكياس النفايات الكبـيرة والصغيرة على المخيمات والمتنزهـين، واحتوت الحملة أيضاً علـى إنشاء مركز توعية، تقدم عـدداً من الخدمات المجانية مثل المـاء والحطب وأكياس النفايات الكبـيرة والصغـيرة، إضافة إلى تنظيم مسابقـات وتقديم جوائز قيمة مناسبة لعشاق الرحلات البرية.

٤. تطوع القطاع الخاص «المسؤولية الاجتماعية» (Social Responsibility)

تعد برامـج خدمة المجتمع من أهم البرامـج التي تحرص العديد مـن الشـركات والمؤسسـات التجاريـة علـى تنفيذهـا من خلال أنشطـة وفعاليات مختلفة ، وقد أخذ مفهوم المسؤولية الاجتماعية في التوسـع والانتشار خـلال السنوات الأخـيرة ، وحرصت شركة عبداللطيـف جميـل المحـدودة علـى ترسيـخ هـذا المفهـوم منذ تأسيسهـا في عـام ١٩٤٥ م ، وذلك على يد الشيـخ/ عبداللطيف جميـل (رحمـه الله) حيـث كان يحرص دائماً علـى المساهمة في العديـد مـن البرامج الاجتماعيـة المختلفـة، **ونتج عن ذلـك عام ٢٠٠٣ م تأسيس برامـج عبداللطيـف جميـل لخدمـة المجتمـع،** والتـي تركز على توفير فرص العمـل للشباب والشابات من خلال العديـد من الأنشطة المتنوعة كما أنها قامت بتنظيم برامج أخرى إجتماعية وصحية ودولية ومن تلك البرامج ما يلي :

أ. **بـاب رزق جميل:** هـو البرنامج الذي يركز بشكل مباشر على مجـالات توفير فرص العمل ، فجميع ما كان يقدم في السابق من قبـل برامج عبداللطيف جميل لخدمــة المجتمع في مجال توفير فرص العمل أصبح تحـت مظلة واحدة وهي مظلة باب رزق جميـل . وبدلاً مـن أن يقدم باب رزق جميل خدماته من خـلال مكاتـب إدارية معزولة عـن الفئـة المستهدفة، فقد تم الخـروج إلى الأسواق وهــي من أهم المناطـق التي يكثر فيها تواجد الباحثين عن فرص العمل سواء من الشباب والشابات.

ب. **برنامـج دعـم المشاريـع الصغيرة:** يعتبر هـذا البرنامج من أهـم البرامـج التي يقدمها (بـاب رزق جميـل)، وقد انطلق البرنامـج منتصف عام ٢٠٠٤م ، ويستفيد من هذا البرنامج الشباب والشابات الذين لديهـم رغبة في تأسيس مشاريعهم صغـيرة ولا يوجـد لديهم رأس المـال لهذه المشاريـع، فيقدم لهـم البرنامج قروضـاً حسنة (بدون فوائـد، أو رسوم) تبدأ مـن ١٠،٠٠٠ ريـال وحتـى ١٥٠،٠٠٠ ريـال سعـودي ، ويتيح (بـاب رزق جميل) الفرصة للسداد لفترة تصل إلى ٤ سنوات .

ج. **برنامـج الامتيـاز التجـاري:** يعد هذا البرنامـج أحد برامج دعـم المشاريع الصغـيرة ، ويتميز هذا البرنامـج بأنه يقوم على تجربـة أثبتت نجاحها من جانب وتتوفـر فيها مقومات الدعـم والمساندة من جانب آخـر ، ويقوم (باب رزق جميل) علـى حصر فرص الامتياز الموجودة لديـه وعرضها للشباب الباحثـين عن عمل في مجـال المشاريع الصغـيرة بحيث يتم تقـديم قروض حسنة لهم لامتلاك حق هذا الامتياز ومن ثم

الاستفادة منه كنشاط تجاري.

د. **برنامج تمليك سيارات النقل:** يعد هذا البرنامج امتداداً لبرنامج تمليك سيارات الأجرة العامة إذ يقدم البرنامج للشاب الباحث عن العمل فرصة مميزة للعمل كسائق سيارة نقل حيث يستطيع الشاب أن ينقل بهذه السيارة المعدات والخضروات والركاب وغيرها من الأشياء التي تحتاج إلى نقل ويبلغ عدد الشباب الذين اشتركوا في هذا البرنامج أكثر من ١٠٠٠ شاب سعودي حول المملكة.

٥. تطوع المبادرات (Initiative Volunteering)

ينطلق تطوع المبادرات من شخصيات نافذة وقيادية تستشعر أهمية الحراك المجتمعي أو تنطلق من قيادات شابة تجمعهم غايات متشابهة نحو خدمة الصالح العام ومن أبرز تلك المبادرات:

أ. **منتدى الغد:** يعمل المنتدى على رفع مستوى الوعي والاهتمام بقضايا الشباب ويشجع المبادرات النوعية التي تسهم في تنميتهم من خلال الشراكة مع القطاعات ذات العلاقة بالشباب، وأما عن آلياته لتحقيق تلك الاهداف فهي تنظيم منتدى كل عامين لطرح المبادرات ومناقشة القضايا العامة التي تسلط الضوء على قضايا الشباب وتنظيم لقاءات وورش عمل دورية تسهم في إشاعة مبدأ الحوار والنقاش مع الشباب للتعرف على مشكلاتهم واحتياجاتهم في المجتمع والتفاعل معهم والمشاركة في جميع الانشطة المحلية التي

تنفذهـا المؤسسـات الحكومية والخاصـة ومؤسسات التعليم والتأهيل والتعريف بالتجارب والمشروعات المحلية والإقليمية والعالميـة الناجحة في مجـال تنمية الشبـاب والاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة للتعامل مع الشباب وتحقيق أهداف المنتدى[١٧].

ب. **مجموعة ساكـورا المملكة**[١٨]: مجموعة شبابية تطوعية تهتم بنشـر الثقافتين السعوديـة واليابانيـة في كلا المجتمعين من خـلال فعاليات ثقافيـة واجتماعية، ومن أهـداف المجموعة تعريـف المجتمعين السعـودي والياباني بثقافـة الآخر وتقوية روابـط الصداقـة بينهمـا والتشجيـع علـى الاستفـادة من التجربة اليابانية في تطوير جوانب الحياة المختلفة من خلال الندوات والمحاضرات التي يقدمها عدد من الكتاب والباحثين والمتخصصين في مجالات علوم وفنون وتاريخ اليابان وإنشاء مرجعيـة معرفية متمثلة في قاعدة معلومات عن البلدين وقد قامت المجموعة التطوعية بعـدد من الأنشطة من بينها عمل دورات تعليـم اللغة اليابانية وعمـل دورة اليوم الواحد لتعلم فـن طهي الورق الاوريجامي وزراعة شجر الساكورا بالتعاون مـع جمعية زراعة الساكورا في اليابان وكلية الزراعة بجامعة طوكيـو ودورة تعليم رسـم بأسلوب المانجـا والاينيمي وعمل أيـام ثقافيـة سعودية يابانيـة وإنتاج منتجـات بطابع ياباني سعودي مميز.

---

(١٧) منتدى الغد (نحن والشباب شراكة)، ٢٠١٢م، www.alghadforum.org.sa

(١٨) موقع ساكورا المملكة، ٢٠١٢م، www.sakura-almamlakh.com

٦. التطوع الإقليمي (Regional Volunteering)

تأسس عالم التطوع العربي كمبادرة سعودية عربية إقليمية بقيادة الأستاذ/ خالد محمد الحجاج، وذلك في أكتوبر لعام ٢٠٠٦ لنشر ودعم وتعزيز العمل التطوعي ونشر ثقافته في العالم العربي[١٩].

يعتبر منتدى التطوع العربي من أكثر مبادرات التطوع نفعا للمتطوعين، وذلك لأهمية الحملات والمشاريع والفعاليات التي ينفذها عالم التطوع العربي بالمشاركة والتعاون مع عدد كبير من الجهات الرسمية والجمعيات والهيئات التطوعية التي تعتبر امتداداً لتفعيل رسالة عالم التطوع العربي في نشر ثقافة العمل التطوعي.ومن أهم أنشطة المنتدى:

أ. **ملتقى عالم التطوع العربي:** ملتقى لتبادل الخبرات بين المتطوعين في العالم العربي، ويعتبر أكبر تجمع للمتطوعين وأهم مرجع للعمل التطوعي في العالم العربي.

ب. **بنك العطاء:** دليل شامل يهدف لخدمة العمل التطوعي في جميع مجالاته، وذلك عبر قواعد بيانات متخصصة لعرض جميع البرامج والأنشطة التي قد يبحث عنها.

(١٩) موقع منتدى عالم التطوع العربي، ٢٠١٢م، www.arabvolunteering.org

٧. التطوع الدولي (International Volunteering)

أطلق الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر مبادرة عالمية باسم «**الشباب وسطاء لتغيير السلوك**» والتي تهدف إلى تمكين الشباب من الاضطلاع بقدر أخلاقي رائد في إلهام تغيير إيجابي للعقليات والمواقف وأنماط السلوك من خلال ثلاثة ركائز هي: تمكين الشاب، والعمل وفقاً للسلام الداخلي، والتواصل مع المجتمع، فركيزة التمكين تسعى إلى تطوير المهارات لدعم ثقافة السلام ونبذ العنف باعتماد منهجية غير معرفية أو أسلوب «من القلب إلى العقل» أي أن الأحاسيس والحضور الشخصي والتحليل الفكري تشكل المدخل إلى التعلم،وعندها يتعرف الشباب على القضايا الموضوعية أو يطورون مهاراتهم بواسطة الألعاب أو لعب الأدوار بواسطة تمارين الوسائل البصرية وسرد القصص، وفي مرحلة ثانية يتقاسم الشباب تجاربهم مع الزملاء بعد ذلك سيسعى أولئك المتخرجون من البرنامج لتعميم المعلومات والمهارات المكتسبة بنقل تلك الثقافة إلى أقرانهم من الشباب والمتطوعين عبر التدريب في مجتمعاتهم المحلية وتحت إشراف مدربي مثقفي الأقران ثم ينطلق تاليا أولئك الشباب لممارسة تدريب غيرهم.

ومن أبرز مشاريع الشباب وسطاء لتغيير السلوك والتواصل في المرحلة الأولى (أمثلة) مايلي:

أ. **التنمية المستدامة:** والتدريب المهني للفئات المستضعفة من الشباب (سيراليون).

ب. **الحملة الإقليمية والمشاريع الصغرى حول قضايا الهجرة** (الجزائر وليبيا والمغرب وتونس).

ج. **تقديم الخدمات خلال الاضطرابات الاجتماعية** (كوت ديفوار ومصر وتونس).

د. **الدعم النفسي والاجتماعي** (باكستان وسريلانكا).

هـ. **مراكز وأندية الشباب والصغار في المدارس والكليات والمجتمعات المحلية** (غانا وفرنسا ولبنان ومقدونيا وسويسرا).

و. **دورات في القيادة** (الدنمرك والفلبين)

ز. **إدارة الكوارث** (مصر وباكستان)

ح. **الإسعافات الأولية** (مصر وفرنسا وباكستان)

ط. **التوعية بشأن مرض الإيدز وفيروسه** (كولومبيا وبابوا غينيا الجديدة).

مزايا

حقوق

التزام



سادساً..
قوانين التطوع

ينظم العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية عدة أنظمة تفتقد في مجملها الوعي الكامل والصحيح بمفهوم التطوع العام كما أنها لم ترق لأن تكون قانوناً ذا لوائح تنفيذية يدار من قبل مؤسسات أو قطاعات متخصصة ذات استقلالية إدارية وفنية، وأبرز تلك الأنظمة الوطنية هي: لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني وكذلك الدليل الاسترشادي للتطوع بدول مجلس التعاون الخليجي وهو نظام غير ملزم، وهناك نظام طموح يجري العمل عليه بمجلس الشورى السعودي يتوقع أن يكون نظاماً مبتكراً ومبدعاً في جعل التطوع أداة تنموية وطنية، يسهم في تمكين الشباب على التحديد وليس أداة لإدارة الكوارث والأزمات وحسب.

١. لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني:

عرَفت اللائحة[٢٠] في مادتها الأولى، أعمال الدفاع المدني: بأنها جميع الإجراءات والأعمال اللازمة لحماية السكان والممتلكات العامة والخاصة من أخطار الحرائق والكوارث والحروب والحوادث المختلفة والأوبئة والأمراض وإنقاذ وإسعاف وإغاثة المنكوبين وتأمين سلامة المواصلات والاتصالات وسير العمل في المرافق العامة وحماية مصادر الثروة الوطنية وذلك في زمن السلم وحالات الحرب والطوارئ والكوارث.

(٢٠) موقع المديرية العامة للدفاع المدني، ٢٠١٢م، www.998.gov.sa

كما عرفت جهة التطوع: بأنها الجهات الحكومية المصرح بها وفق اختصاصات أو وفق ما يحدده وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني باستقبال المتطوعين وتدريبهم.

وعرفت المتطوع بأنه الشخص الذي يتقدم لجهة الاختصاص بدافع من حبه لوطنه ورغبة في المشاركة في تنفيذ أعمال وتدابير الدفاع المدني والإغاثة في الداخل والخارج مبدياً رغبته واستعداده التام في تسخير كامل أو بعض قدراته وإمكاناته في خدمة البلاد والمساهمة في دفع أخطار الحوادث والكوارث والحروب بدون مقابل ومتعهداً ببذل كل ما يستطيع من جهد في سبيل أداء العمل التطوعي يبتغي من الله الأجر والثواب «و يقتصر دور المرأة على ما يناسب قدرتها ولا يتعارض مع الأحكام الشرعية والعادات والتقاليد (مثل الإسعافات الأولية ورعاية الطفولة والأمومة في مراكز الإيواء واستقبال النازحين)».

وأبرزت اللائحة في مادتها الثانية شروط قبول المتطوع ثم صنفت المتطوعين في مادته الثالثة إلى متطوع عام ومتطوع متخصص وفي مادته الرابعة حددت مشاركة المتطوعين في مجالات مختلفة من أبرزها:

أ. المشاركة في عمليات الإنقاذ والبحث عن المفقودين.

ب. المشاركة في عمليات الإسعافات الأولية ونقل المصابين لمراكز العلاج.

ج. المساعدة في عمليات الإخلاء والإيواء وتقديم الخدمات الاجتماعية.

د. المشاركة في تنفيذ مختلف عمليات الإغاثة الداخلية والخارجية.

هـ. المشاركة في أعمال الحج.

و. رفع الروح المعنوية للسكان وإذكاء روح المقاومة والصمود لديهم.

وتناولت المادة الخامسة تخصص المتطوع ونصت المادة السادسة تدريب المتطوعين أما المادة السابعة فقد حددت الالتزامات والحقوق والمزايا ومنها:

١. الالتزامات (Obligations):

أ. الحضور والانتظام أثناء عقد الدورات التدريبية.

ب. تلبية النداء بأسرع وقت.

ج. التقيد بالأوامر والتعليمات الصادرة إلى المتطوع وعدم الامتناع عن أداء العمل المكلف به أو رفض الاستمرار فيه بغير عذر.

د. الالتزام بالصدق والأمانة وعدم إفشاء أسرار العمل المكلف به.

هـ. الالتزام بالسلوك والآداب العامة واحترام رؤسائه وزملائه.

و. إشعار الجهة المختصة عن أي تغيرات تطرأ على عنوان عمله أو سكنه.

ز. التطوع لمدة لا تقل عن سنة تجدد حسب رغبة المتطوع.

ح. المحافظـة على العهـد المسلمة له من ملابسـ ومعدات وأدوات واستخدامهـا في الغرضـ المحـدد لهـا مـع ضمـان إعادتهـا عنـد تركـه للعمل التطوعي أو عـدم الانتظام فيـه لئلا تلحقه المسؤولية.

ط. عـدم الإدلاء أو التصريح بأي معلومـات صحفية أو إعلامية تتعلق بالعمل التطوعي.

٢. الحقوق والمزايا (Rights and Benefits):

أ. يسمـح للموظـف السعـودي العامـل في الأجهـزة الحكومية المتطوع في أعمـال الدفاع المدني بالغياب عن عمله لمدة شهر كامل لراتب كامل بناء على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٤٨/٣ وتاريـخ ١٤١٢/٥/٢٧هـ ووفـق الضوابط الواردة في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٣١ وتاريخ ١٤٠٦/٧/٨هـ التي تقتضي الالتزام بالقواعد الآتية:

١. موافقة كل من الجهة التي تطوع لديها والجهة التي يتبعها الموظف على مشاركته في أعمال التطوع.
٢. يصدر الوزير المختص أو رئيس المصلحة المختصة القرار الإداري الخاص بذلك.
٣. لا يحق للموظف المتغيب عن عمله الحصول على أية مزايا أو بدلات سوى الراتب وبدل النقل الشهري فقط خلال فترة الغياب.
٤. ألا يترتب على فتح باب التطوع الإخلال بأعمال الادارة أو القسم أو الفرع الذي يتبعه الموظف المتطوع وذلك بغياب أكثر

من موظف في ذلك القسم أو الفرع.

٥. يستثنى من هذه القاعدة الأشخاص الذين يستلزم تركهم لأعمالهم تسليم ما بحوزتهم من عهد مثل (أمين الصندوق) و(أمين مستودع) وكذلك الوظائف التي يتعذر توفير البدل فيها فهؤلاء لايسمح لهم بالتغيب للمشاركة في أعمال التطوع.

٦. لا تزيد فترات انقطاع الموظف عن عمله للمشاركة في أعمال التطوع عن خمسة وأربعين يوماً بحسب القرار خلال السنة الواحدة.

ب. تقوم جهة التطوع بتأمين الملابس والسكن ووسيلة النقل والاعاشة المناسبة على نفقتها للمتطوع لأداء عملها التطوعي في حالة عدم توفر المبالغ اللازمة من التبرعات والهبات المنصوص عليها في المادة (١١) من هذه اللائحة.

ج. تعتبر المدة التي يقضيها المتطوع في التدريب أو في العمل التطوعي امتداداً لخدمته الفعلية في وظيفته الأصلية.

د. يعالج المتطوع الذي يصاب خلال التدريب أو ممارسته العمل التطوعي في المستشفيات والمستوصفات الحكومية.

هـ. يجوز للوزير المختص منح المتطوع الذي يقوم بأعمال بطوليه غير عادية مكافأة مالية وفق الضوابط والحدود التي يصدرها رئيس مجلس الدفاع المدني.

و. مع عدم الإخلاء بما تقرره الأنظمة الأخرى يعامل المتطوع في حالة الوفاة أو الإصابة وفق ما يلي:

١. إذا توفي المتطوع أو أصيب بعجز كلي دائم أو بعاهة كلية تمنعه من العمل بصورة قطعية وكان ذلك بسبب العمل أو التدريب التطوعي يصرف له أو لذويه الشرعيين تعويضاً قيمته (سبعون ألف ريال سعودي) ويكون الصرف من حساب التبرعات والهبات المالية في حالة توفرها أو من ميزانية جهة التطوع.

٢. إذا أصيب المتطوع بعجز أو عاهة جزئية بسبب العمل أو التدريب التطوعي يصرف له نسبة من التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة تعادل النسبة المئوية للعجز أو العاهة.

٣. تحدد النسبة المئوية النهائية للعجز أو العاهة بموجب تقرير اللجنة الوطنية العسكرية بعد التصديق عليه من وزير الداخلية.

ز. لوزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني أو من ينيبه منح شهادات شكر وتقدير للمتطوعين الذين يبذلون جهوداً ملموسه في أعمالهم.

ح. لوزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني بناءً على اقتراح جهة التطوع منح الأوسمة والميداليات والأنواط العسكرية للمتطوعين الذين اتسمت أعمالهم بالتفاني والتضحية وإنكار الذات.

ط. يتمتع المتطوع الذي تتوفر فيه الشروط المحددة بالنظم العسكرية بأولوية الالتحاق بالخدمة بقوات الدفاع المدني.

ي. يمنح المتطوع الذي يستمر في تطوعه بانتظام (لمدة ثلاث سنوات) متتالية شهادات تدريب وخبرة تعطيه الأفضلية

في العمـل بفرق السلامة والأمـن الصناعي بالمنشآت العامة والخاصة عند توفر شروط الوظيفة المطلوبة فيه.

ك. تمنح جهـة التطوع لكل متطوع بطاقـة شخصية وفق شروط تحددها المديرية العامة للدفاع المدني.

ل. هـذا واشتملت باقي المـواد الأخرى والبالغـة (١٣) مادة على نـواح تنظيميـة منهـا قبـول التبرعـات وزي المتـبرع وطريقة الاستدعـاء وتظلمات المتطوعـين والدور المناط بـوزارة المالية والمديرية العامة للدفاع المدني ومجلس الدفاع المدني.

٢. الدليل الاسترشادي للتطوع لدول الخليج العربي

أصـدرت الأمانة العامة لمجلس التعاون لـدول الخليج العربية عام ١٤٢٣ هــ نظاما للتطوع: «النظام الموحد للتطوع وإعداد المتطوعين لأعمال الدفاع المدني»، يحتـوي على ست عشر مادة،عرفت مادته الأولى المتطـوع بأنـه كل شخصـص يقوم بطوعه واختيـاره للعمل مع فريق الدفاع المدني في السلم والحرب والكوارث دون مقابل مادي، يدفعه لذلك الواجب والانتماء الإنساني لحماية الأرواح والممتلكات والمحافظـة علـى ثـروات البلاد، علـى أن ينحصر عمـل المرأة في تقـديم الإسعافـات الأوليـة ورعايـة الطفولة والأمومـة في مراكز الإيواء واستقبال النازحين وما يناسب طبيعتها بحسب ظروف كل دولة وفق مـا تسمح به الشريعة الإسلامية ثم حددت المادة الثانية شروط المتطوع وحددت المادة الثالثة مهام المتطوع:

١. في حالة السلم:

أ. إطفاء الحرائق ومحاصرتها والحد من انتشارها.

ب. إسعاف المصابين وإخلاء الجرحى المحتجزين.

ج. إيواء المشردين من الكوارث وتقديم الخدمات اللازمة لهم.

د. المشاركة في أعمال الإغاثة.

هـ. المشاركة في أعمال السلامة الوقائية وتوزيع النشرات والملصقات لتوعية المواطن.

و. أي واجبات أخرى يتطلبها الموقف.

٢. في حالة الحرب والكوارث:

أ. إطفاء الحرائق ومحاصرتها والحد من انتشارها.

ب. إسعاف المصابين والجرحى ونقلهم إلى أقرب مركز طبي.

ج. المساهمة في عمليات تطهير المخلفات الناشئة عن المواد الكيماوية والمشعة.

د. الإبلاغ عن أي مواد غريبة يشتبه فيها كالمتفجرات والقنابل بالإضافة إلى الأخطار الأخرى.

هـ. إرشاد المواطنين إلى المخابئ وتقديم الخدمات اللازمة لهم.

و. الإنذار بقرب وقوع الأخطار المختلفة.

ز. المشاركة في عمليات الإخلاء والإيواء بالنسبة للمشردين والمحاصرين.

ح. المشاركة في أعمال الإغاثة.

ط. تقديم مواد الإغاثة والمساعدة في عميات التوزيع.

ي. رفع الروح المعنوية بين السكان.

ك. حراسة المرافق والمنشآت والأحياء.

ل. تشغيل وصيانة المرافق العامة.

م. أي واجبات أخرى يتطلبها الموقف.

وحددت المادة الرابعة متطلبات الالتحاق ببرامج التطوع، وحددت المادة الخامسة برامج تدريب المتطوعين، فيما نصت المادة السادسة على حقوق المتطوعين وهي:

أ. يسمح للمتطوعين بالانقطاع عن عملهم بعد موافقة جهاتهم الأصلية في مواجهة الكوارث الداخلية والخارجية وذلك بموجب طلب يقدم من مدير عام الدفاع المدني وتصرف رواتبهم كاملة من جهة عملهم الأساسية.

ب. يقوم الدفاع المدني بتأمين الملابس والمسكن والإعاشة أسوة برجال الدفاع المدني.

ج. يقوم الدفاع المدني بتأمين وسيلة الانتقال المناسبة للمتطوع في حالة استدعائه إذا كان يقطن خارج منطقة العمليات، أو تعويضه ماديا عن المبالغ التي تكلفها في حالة عدم تأمين وسيلة النقل.

د. تعتبر المدة التي يقضيها المتطوع في خدمة الدفاع المدني أو في الدورات التدريبية امتداداً لخدمته الفعلية في وظيفته الأصلية دون المساس بأي حقوق التي يتمتع بها.

هـ. يجوز منح المتطوع الذي يبذل جهودا كبيرة ومتميزة أثناء تطوعه مكافأة مالية مقطوعة تحددها اللوائح التنفيذية.

و. يتم منح المتطوعين الشهادات التقديرية والأوسمة والميداليات والأنواط العسكرية عن كل عمل بطولي يتسم بالتضحية والفداء.

ز. تطبق القوانين والأنظمة المعمول بها في كل دولة بشأن التعويض عن الوفيات أو الإصابات في حالة إصابة المتطوع أثناء التدريب أو في ميادين العمليات.

ح. يعوض المتطوع غير موظف والذي يصاب أثناء التدريبات أو خلال العمليات وفق ما تحدده اللوائح التنفيذية لكل دولة.

ط. يمنح كل متطوع بطاقة شخصية تثبت انتماءه لهذا العمل.

أمـا المادة السابعـة فحددت التزامات المتطـوع وفي الثامنة ذكرت مزايـا التطوع وتنص التاسعة على قبول تطوع غير مواطن المجلس والعاشـرة حـالات إعفـاء المتطـوع وأوضحت الحاديـة عشرة زي المتطوع وحددت الثاني عشرة طرق استدعاء المتطوع والثالثة عشر التحقيق والخامسة عشرة التظلمات والسادسة عشرة توكيل وزراء الداخلية إصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ النظام.

إن النظـام كمـا يتضح يستهـدف التطوع في ضوء أهـداف الدفاع المدني الذي هو مفهوم جزئي ومحدود من مفهوم التطوع العام.

شفافية

المصداقية

مساءلة

تضارب مصالح

إحترام الإنسانية



سابعاً..
أخلاقيات العمل التطوعي

إن أخلاقيات أي عمل هي المعبر عن الضمير والنوايا الصادقة التي توجه المتطوع أو المنظمة التطوعية نحو أغراض التطوع، فهي البوصلة الوجدانية وتحكي أيضاً عن التطور السلوكي المدون الذي جاء غالبه من التجربة الإنسانية للتطوع وحظي بالقبول العام.

١. تعريف أخلاقيات التطوع

أ. **تعريف الأخلاقيات (Ethics):** تشير إلى مسؤوليات وواجبات معنوية والتزامات تعبر عنها أفعال (Actions)، تكون مهمة للتقييم باعتبارها جيدة أو سيئة أو صحيحة أو خاطئة.

ب. **تعريف أخلاقيات التطوع:** المواثيق الأخلاقية أو مدونات السلوك، حيث تتضمن الخطط الاسترشادية القيمة السلوكية التي تم التوافق عليها في إطار المجموعة المعنية لكي يمكن الحكم على عملٍ ما أو ممارسة أنه صواب أو خطأ بما يتفق مع المصالح العامة والمبادئ. و**تعريف الأخلاقيات:** المسؤوليات والأدوار والالتزامات إزاء الآخرين واحترام القواعد القانونية والمصالح العامة وتطوير الممارسة المهنية واحترام الفئات المستهدفة.

٢. المفاهيم والقيم الرئيسية لأخلاقيات العمل التطوعي[(٢١)]

أ. الشفافية (Transparency): تعني الإفصاح والمكاشفة، وتوفير كل المعلومات والبيانات، وضمان تدفقها بين الأطراف، وعدم حجبها عن الرأي العام، وهذه المعلومات والبيانات تتعلق بشكل رئيسي، بالإعلان عن مصادر التمويل والمشروعات والبرامج التي تقوم بها المنظمات التطوعية، أهدافها والمستهدفين منها.

ب. المساءلة والمحاسبة (Accountability & Accounting):
تعني المساءلة إقرار حق الجمعية العمومية ومجلس الإدارة بمساءلة الأعضاء في حالة مخالفة التزاماتهم، وإقرار حق الرأي العام أو المجتمع في مساءلة المنظمة إزاء أي موقف أو تصرف يتضمن شبهة الإخلال بالمسؤولية والمساس بالأخلاقيات، وتعني المحاسبة «عملية إلتزام الشخص أو الجهة، بتبرير أو تفسير فعل ما»، إن المحاسبة هي فعل أكثر قوة من المساءلة، حيث أن التشريعات والقواعد (في لائحة أي منظمة تطوعية) تحدد المسؤوليات في شخص أو جهة معينة، وقد يصل ذلك إلى تطبيق جزاءات عليه/ عليهم.

(٢١) قنديل، د. أماني، أخلاقيات العمل التطوعي، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ، ص ٣٢

ج. عـدم تحقيـق منفعـة شخصيـة وتجنـب تضـارب المصالح:

هــذا المبدأ الأخلاقي على درجــة عالية من الأهمية، وتحاول التشريعــات العالمية الحديثة، وضــع ضوابط محددة لمراقبة وضمــان تحقيقــه. ومن هنا فــإن السعــي إلى تحقيق المنفعة العامــة للمجتمع، أو فئات مهمشة، هــو الهدف الرئيسي من التطــوع، ومن تأسيــس منظمات تطوعية، يضــاف إلى ذلك أن أحــد سمــات العمل التطوعــي، والمعايير المحــددة له، هو عــدم الربحية (Non Profit)، ومــن ثم فإن مواثيق الشرف الأخلاقية المختلفة تؤكد على:

- التزام المتطوعين بعدم تحقيق منافع شخصية لهم.
- عدم السعي للربح: والذي إذا تحقق من منظمة تطوعية تبيع سلعاً أو خدمات، لابد أن يتجه هذا الربح إلى تطوير المنظمة ذاتها، والإعلان عن ذلك في الميزانية، وعدم توزيع أي أرباح على الأعضاء أو مجلس الإدارة.

- **تجنب تضارب المصلحة:** لضمان النزاهة وتجنب الفساد في المنظمات التطوعية. ويمكن تعريف تضارب المصالح، باعتباره «عملية تتأثر فيها قرارات المنظمة التطوعية ومصالحها بتوجيهات مصالح فردية لأحد أعضاء مجلس الإدارة المتطوعين، مما يؤثر سلبا على الاستثمار الرشيد لأموال المنظمة، أو يؤثر في البرامج والسياسات، أو الأبعاد التنظيمية ذاتها». إذاً المساس بنزاهة العمل التطوعي من خلال تحقيق مصالح شخصية، وعلى حساب المصلحة العامة، ومصلحة المنظمة يشكل جوهر، الأبعاد الأخلاقية للعمل التطوعي.

- **المصداقية والثقة واحترام المنتفعين:** احترام المنتفعين، أو الفئات المستهدفة، قيمة أخلاقية تعني احترام كرامة المنتفعين بالخدمات المنظمة، وتقديم نوعية خدمات عالية حتى وأن كانت المنظمات التطوعية لا تحصل على مقابل مادي لها وإن تقدم هذه الخدمات في إطار من المساواة وعدم التمييز، يترتب على ذلك الالتزام بقيمة أخلاقية أخرى، وهي بناء الثقة في المنظمة من جانب المجتمع والرأي العام وتحقيق مصداقيتها، بما يؤثر إيجابا على اكتساب متطوعين ومانحين لدعم العمل.

- **احترام استقلالية المنظمات التطوعية:** يتوجه هذا المبدأ، القائم في كل المواثيق للعمل التطوعي، نحو الحكومات، التي ينبغي أن تلتزم من خلال التشريعات والممارسات باحترام استقلالية هذه المنظمات التطوعية الإرادية، وعدم التدخل في تحديد أهدافها أو مشروعاتها، أو استبعاد أشخاص من الإدارة، أو فرض أشخاص بعينهم، أو إلغاء قرارات للمنظمة. يلخص ذلك المبدأ المعروف بالإدارة الذاتية وهو أحد سمات المنظمات التطوعية والتي ينبغي أن تحترمها التشريعات.

- **القضاء هو الحكم في النزاعات:** هناك قيمة أخلاقية أخرى، تركز عليها المواثيق، وهي أنه في حالة نشوب أي منازعات أو خلافات بين الحكومات والمنظمات التطوعية، فإنه لتجنب تضارب المصالح أيضاً ينبغي ألا تكون الجهة الإدارية أو التنفيذية طرفاً في النزاع والحكم فيه، في الوقت نفسه، وهو الأمر الذي يقود إلى أن السلطة القضائية هي الحكم (كما أن لها الحق في حل أو تصفية المنظمة).

متعاون

متوفر

مبادر

موثوق به

مرتب

مؤهل

معبر

ملازم



ثامناً..
سمات التطوع

إن نجاح عملية التطوع تقوم على أساس جوهري في اختيار المتطوع الذي يشترط فيه ما يلي:

١. **مؤهل (Capable):** على المتطوع أن يكون مؤهلاً لأداء العمل الموكول إليه فلكل إنسان بعض المؤهلات حتى الأطفال الصغار والعاجزون جسدياً وفكرياً وعاطفياً ومن ثم فإن الأهلية منوطة بعملية ملاءمة قدرات المتطوع مع فرص التطوع المناسبة فيجب أن تكون المهمة مثيرة للاهتمام وأن تتطلب بذل الجهود لاكتساب معلومات أو مهارات جديدة وفي حال لم يكف التدريب والجهود المبذولة للقيام بالعمل بالشكل المناسب فعلى المتطوع أن يتصرف بقدراته المحدودة ويرضخ لها وأن يطلب مهمة أقل تحدياً. وعلى المؤسسة من جهتها ألا تتوقع من المتطوع ما يفوق قدراته ومؤهلاته.

٢. **متوفر (Available):** على المتطوع أن يكون متوفراً لإنجاز فرصة التطوع الممنوحة له. وحتى يكون متوفراً يجب أن يتوفر لديه الوقت وأن يكون قادراً على التوجه إلى مكان التطوع. إن جزءاً من المشكلة تتحملها المؤسسات مقدمة الخدمة «الفرصة» فأغلبها تقفل بنهاية النهار كما أنها تضع قيوداً زمنية على فترات التطوع فضلاً عن البعد الجغرافي عن سكن المتطوع ولذا على منسقي التطوع بذل مجهود اضافي للتوفيق بين وقت المتطوع المتاح والفرص التطوعية لمساعدة المتطوع لأن يصبح متوفراً.

٣. **موثوق به (Reliable):** على المتطوع أن يكون موثوقاً به أي أن يحترم التزاماته أي استقامة المتطوع الاخلاقية وأهمها العفة عند تعامله مع المرأة والأمانة التي تقتضي حفظ الاشياء من السرقة أو من الهدر أو التلف والمتطوع الموثوق به يحافظ على سرية المعلومات المسلّمة إليه فلا يفشيها لغيره مما قد يعرض المشروع والمؤسسة أو الوكالة الداعية للخطر وأحياناً دون وعي أو قصد المتطوع.

٤. **ملتزم (Engaged):** بسبب عدم تلقي المتطوعين تعويضات مادية أو ليس هناك التزام قانوني وظيفي فإنهم غالباً ما يشعرون بالرغبة في التطوع عندما لا يكون لديهم عمل آخر يملؤون به وقتهم، فاذا مادعاهم بعض الأصدقاء للقيام بعمل ما جديد فإنهم يستجيبون دون تقديم الاتصال وتقديم الاعتذار.إن المتطوع الملتزم صبور يؤدي العهود ويلتزم بإنجاز المهمة بدقة.

٥. **متعاون (Cooperate):** على المتطوع أن يتعاون مع إدارة التطوع فيستجيب للتوجيهات والتعليمات وأن يعمل بروح الفريق مع زملائه المتطوعين مركزاً على الهدف الرئيس من المشروع التطوعي عبر انجاز المهمة واكتساب منافع التطوع.إن المتطوع الجيد يحافظ على الروح المعنوية لبيئة التطوع فيحفز الشركاء ويعزز بود الصدقات البينية مبتعدا عن الغيبة والنميمة والحسد. إن الضمانة لتحقيق التعاون هو إعلاء المتطوع لقيم المصلحة العامة.

٦. **معبر (Expressive):** قبل أن يكون المتطوع معبراً عن فكرته عليه أن يكون مستمعاً جيداً بمساعدة المتكلم على أن يتحدث بحرية وصراحة وطرح الاسئلة التي تساعد على الفهم بطريق الاهتمام مبتعدين عن الحدة في النقاش «الجدل» والمقاطعة والتسرع في إصدار الأحكام المسبقة أو القفز إلى الاستنتاجات أو تقديم النصيحة قبل

أن يطلبها الآخرون. إن التعبير الفعال بعد الاستماع يحتاج إلى رسالة «معلومات» واضحة يقدمها المتطوع في كلمات لفرض التأثير وكسب المستمع مستخدماً لغة الجسد والتعبيرات الايجابية ودرجة صوت تناسب الحدث. ان الاتصال الجيد يُمكن المتطوع من التعبير عن رأيه بجدية وصراحة وهي الفرصة الأكثر مناسبة في أجواء التعاون وارتكاب الأخطاء بالتجريب والمحاولة دون الخوف من العواقب.

٧. **مبادر (Enterprising):** على المتطوع أن يستغل فرصة حرية تنوع الآراء بطرح الأفكار الابتكارية والخلاقة دون توجس أو خوف من التوبيخٍ أو خجل من الاغراب ويسعى للتصريح بها حيثما كان ذلك ممكناً ودون انتظار. إن العمل الجماعي التطوعي يرتكز في نجاحه على المشاركة الفعالة الذي لا يستثني أحداً بحجة الجنس أو القدرات أو القيود الاجتماعيةٍ أو الظروف المالية أو المشاكل السلوكية، إن إسهاماتك ستصنع فرقاً ولو كان صغيراً.

٨. **مرتب (Organized):** على المتطوع أن يكون منظماً في تنفيذ المهام محترماً مبدأ التخصص وتقسيم العمل، منتقلاً بروية من خطوة إلى أخرى وفق دليل الإرشادات والجدول الزمني. كما أن الحفاظ على نظافة وجمال مكان التطوع أيضاً سيعطي انطباعاً إيجابياً عن وضوح مشروع التطوع ونجاح التخطيط ونجاعة التأهيل والتدريب.

النفقات

إتفاق

التظلم

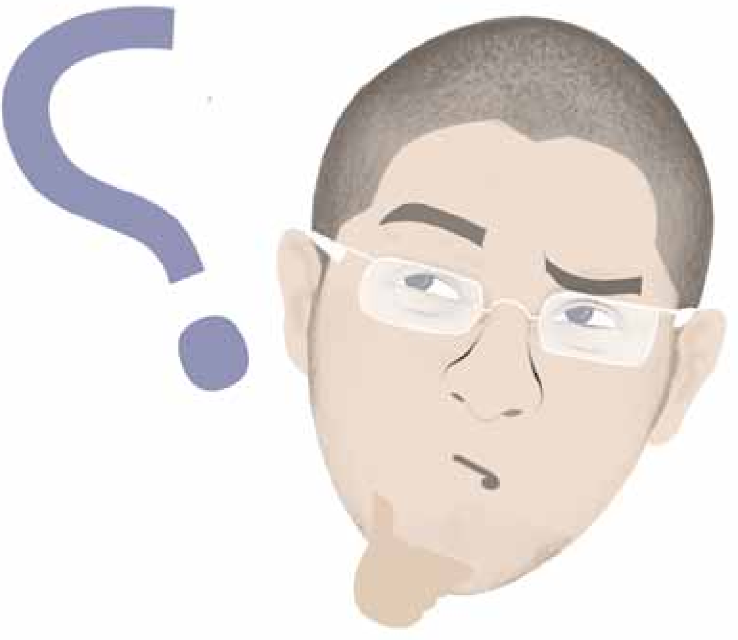
الإشراف والتوجيه

التدريب

التقدير

وضوح المهمة

السلامة



تاسعاً..
حقوق المتطوع

إن المتطـوع هو الطرف الأضعـف في حلقة التطـوع، لكونه مندفعاً بعاطفـة مجانية «**الإيثار**»، ويفتقد أحياناً للخبرة القانونية لحماية نفســه وكفالة أداء مهمته في بيئة آمنة، وعليه فإن المتطوع من حقه الحصول على ما يلي:

١. **اتفاق (Agreement)**: عادة لا يحصل المتطوع على عقد عمل ويمكن استعاضته باتفاق من نوع ما «تعاوني»، يحدد فيه تعريف المنظمة للمتطوع ومدة ونطاق التطوع للمتطوع ووصف الدور المنوط به، مقارب بما يسمى بالوصف الوظيفي وكذلك التشريعات والسياسات العامة الواجب احترامها.

٢. **النفقات (Expenditure)**: إن التطوع شرطه ألا يتقاضى المتطوع مقابل العمل باستثناء البدلات كبدل التنقلات والسفر ووجبات الطعام وفي بعض الحالات الإقامة أو النثريات الآخرى كشراء اللوازم المكتبية والمكالمات الهاتفية وغيرها كما أن بعض المنظمات التابعة للأمم المتحدة كقوات حفظ السلام أو أعمال الإغاثة في العالم غير النامي «المتخلف» تمنح راتباً محدوداً لا يقارن على الاطلاق بما يتقاضاه المتطوع في مكان عمله الأهلي.

٣. **التدريب (Training)**: من حق المتطوع الحصول على تأهيل وتدريب كاف ومعترف به للقيام بواجبه التطوعي وتتدرج البرامج التدريبية من الأساسية «التعريفية» مروراً ببرامج تدريبية متخصصة وانتهاءً بالدبلوم التطبيقي والدبلوم العالي بل إن بعض الدول لا تسمح للمتطوع بمزاولة النشاط التطوعي إلا بعد الحصول على هذه الشهادات، وقد أوجدت هذه الشهادات

فرصاً للمتطوعين للحصول على تقرير رسمي عن عملهم وتدريبهم والبدء في دراسة ما أو مهنة وتعد ادارة برامج العمل التطوعي مهنة تجتذب اليها ذوي المؤهلات في مجال الموارد البشرية وإدارة العمل التطوعي، وقد ساعد نشر بعض الدول كأستراليا معاييرها الوطنية لمشاركة المتطوعين في المنظمات غير ربحية أثره في المصداقية.

٤. **وضوح المهمة (Clarity of Mission):** ينبغي للمتطوع أن يعلم أهداف المهمة التي يقوم بها وأثرها على المجتمع مما يدفعه لزيادة الإيمان وحسن الإتقان والمشاركة في طرح الأسئلة وتقديم الاقتراحات والتفكير في ابتكار وسائل إبداعية ومفيدة أو توفير نفقات كما قد يعتذر المتطوع عن أداء المهمة إذا كانت لا تناسب استعداداته أو مهاراته أو أولوياته التطوعية.

٥. **الإشراف والتوجيه (Supervision and Guidance):** ينبغي للمتطوع أن يخضع لإشراف إداري مخطط وتوجيه مباشر وسرعة تصحيح الأخطاء عند انطلاق العمل وعلى الموجه أن يكون ذا خبرة خاصة في التعامل مع المتطوعين باحترام ولطف ويساعدهم على تحسين مهارات المتطوعين بصبر وفق دليل اجراءات وارشادات مكتوبة.

٦. **مكان محدد (Specific Place):** يحق للمتطوعين الحصول على مكان محدد مرتب ونظيف وتتوافر فيه الأدوات الأساسية الفنية والمكتبية ووسائل الاتصال في حدها الأدنى، كي يمارس

المتطوعون مهام عملهم المطلوبة كما يكفل لهم حرية الدخول والخروج وحفظ أشيائهم في صناديق أو أرفف خاصه لا يشاركهم بها بقية الموظفين.

٧. **السلامة والأمن (Safety & Security):** يخضع كافة الموظفين الرسميين عادة للتغطية الصحية (التأمين) وتوافر بيئة السلامة والامن ويتحتم أن يشمل ذلك المتطوعين خاصة صغار السن أو الفتيات اللاتي قد يتعرضن للتحرش الجنسي أو الايذاء والعنف لا قدر الله من زملائهم المتطوعين الأكبر سناً أو من الآخرين.

٨. **التقدير (Appreciation):** يحق للمتطوع الحصول على شهادة تقدير أو ميدالية أو غيرها في احتفال تشكر خلالها جهودهم مع إبراز دورهم خاصة في الإعلام أو عند الآباء والاقارب والجيران وقد يتعدى التقدير لمنح درجات إضافية على المواد الدراسية أو تسجيل كساعات اختيارية ويشمل ذلك الحصول على إفادة وتقييم مكتوب لجهود المتطوع.

٩. **التظلم (Grievance):** يحق للمتطوع الحصول على جهة اختصاص للفصل في الخصومات أو الدعاوي التي يشتكي منها المتطوع ومن جهة عليا يوثق في قراراتها يستطيع الوصول لحقوقه عند التعدي عليها ويفضل أن ينص الاتفاق التعاوني على تلك الجهة واجراءات عملها.

فوق القانون

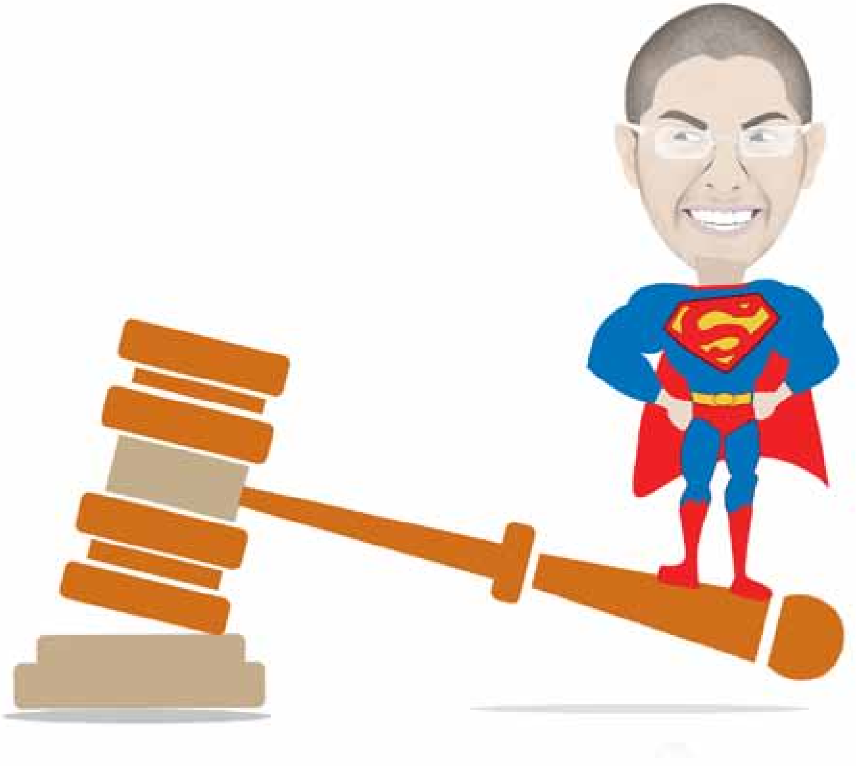
سوبرمان

الإنفعال

ضعف التدريب

الحزبية

نقص المعلومات



عاشراً..
الممارسات الثماني
الخاطئةللمتطوعين

عملـت مديــراً إقليميا لهيئــة الإغاثــة الإسلامية العالميــة بالأردن عــام ١٩٩١م وكانــت الهيئة تشجــع وتمنح المكاتــب المحلية بأنحاء المملكــة العربيــة السعوديــة فرصــة الاتصـــال المباشــر بمكاتبهــا بالخــارج والتــي بلغــت (٤٥) مكتبــاً فتقوم تلــك المكاتــب المحلية بترشيح أولئك المتطوعين الذين يعملون في جمع التبرعات أو إدارة الأنشطة والبرامج واللجان للسفر في مهمات إنسانية وبالرغم من حسن النوايا الصادقة والجهود الكبيرة والمتفانية الا أنني لاحظت على أولئك المتطوعين ما يلي:

١. **فوق القانون:** يتصرف بعض المتطوعين وفق الرابطة الدينية أو الوطنية فيشر عن سلوكه التطوعي دون أن يأبه بالقانون والتشريعات والأنظمة السارية في العمل الخيري أو التطوعي الدولي، مع أن الواجب على المتطوع أن يعرف أن الانخراط في النشاط العام هو نشاط سياسي وان كان غير مباشر، ذلك أن القوانين المرعية واللوائح المفسرة لها لا تأخذ شرعيتها من قبولك أو رفضها إنما تستمد تأثيرها من السلطة التشريعية وتستمد قوة نفاذها من السلطة التنفيذية وسيطال العقاب أي خارج عنها وعلى المتطوع أن يختار عند رغبته في التغيير، وذلك إما بالضغط على المشرعين أو بالطرق الآخرىالجائزة شرعاً ونظاماً.

٢. **السوبرمان:** مرت علي شخصيات في العمل التطوعي بعضها انعزالي خائف ويلعب دوره في غاية اللطف المبالغ فيه شاعراً بالدونية مفترضاً هامشيته، وبعضهم يرى لنفسه مطلق القوة «متسلط» حين تتملكه نفسية فوقية ولاسيما إذا كان يتمتع

بقيادة دينية أو رجل أعمال أو وريث نسب مبجل أو ثروة سقطت عليه من السماء بسبب أبيه أو أمه، ودافعه الظهور المسرحي والوجاهة والترفيه بالتجريب، وسبيله التمرد على النظام والإرشادات وفرض رأيه بالقوة الأبية على بقية المتطوعين دون احترام قوانين العمل التطوعي الجماعي الذي عماده ثراء الرأي والتعاون المشترك بعد الالتزام بالمهمة.

٣. **الحزبية والشللية:** يقول صلى اللّٰه عليه وسلم: «بينما كلب يطيف بركية، قد كان يقتله العطش، إذ رأته بغى من بغايا بني إسرائيل، فنزعت موقها «خفها» فاستقت له به، فسقته، فغفر لها به» رواه البخاري. فانظر إلى سعة رحمة الاسلام وبذله حتى للكلب ثم أعد البصر ليرتد إليك حسيراً حينما يقوم متطوع ببذل مجهود مخلص مشكوراً وقد يقطع آلاف الأميال ولكنه ينحاز إلى جماعة من المسلمين بل إلى عرق داخل هذه الجماعة وكل ذلك بسبب مرجعية فكرية ضيقة الأفق متخندقة على حالها في فهم أعوج للعقيدة أو الحركة الدعوية كأولويات مقدسة لا يمكن الخروج عنها. إن بعض المتطوعين يمارس أيضاً سلوكيات خاطئة وهو يحول المعاني الجميلة من اكتساب صدقات جديدة وإدماج كافة أفراد المجتمع، إلى تكتل بغيض يقوض فيها فرص الآخرين وينسف هدف التطوع وهو: النمو والتنوع.

٤. **ضعف التأهيل والتدريب:** بالرغم من ضخامة التطوع غير المنظم منذ عام ١٩٨٠م إلا أننا نفتقد لمراكزأو برامج متخصصة في التأهيل والتدريب الخارجي،علماً بأن هناك محاولات ومبادرات لا ترتقى إلى أن تكون وطنية كبرى، ويعود ذلك فيما يبدو للفهم المحدود لفلسفة العمل المدني حين سخر التطوع لمفهوم النشاط الدعوي أي أصبح وسيلة للهداية أكثر منه اتجاهاً استراتيجياً للتنمية مما انعكس على ثقافة التطوع حين يشترط في المتطوع فقط الحماس والعاطفة الجياشة تجاه قضايا المسلمين العامة وأن يوصف بالالتزام «التدين» ويملك الحد الادنى من التنظيم «الانضباط». إن ضعف إدارك أهمية التطوع أو آثاره القانونية ربما لم تشجع المتطوع نفسه على تثقيف نفسه، وما يعمق المشكلة ضآلة النشر الورقي أو الالكتروني ونقص الإعلام التنموي المشجّع أو المثقف.

٥. **نقص المعلومات:** ما يعجبني في الغرب ملكة أفراده على التدوين والسرد القصصي ومهارة إعداد التقارير وكتابة الرسائل وتجد ذلك في البعثات الدبلوماسية أو العلمية أو الرحلات فالمكتبة الأوروبية والأمريكية زاخرة بالمذكرات الشخصية والأرشيف العام الذي يلخص تجارب الأمة في شتى الموضوعات مما مكنهم من حفظ ونقل المعلومات ولاسيما في البحوث الاجتماعية أو التخطيط المستقبلي وعليه تجد قلة وقوعهم في الخطأ بل يسعون لتدعيم العمل السابق والبناء عليه، أما عن تجربتي مع المتطوعين فإنني أعيد تلاوة قصة نشاطنا

الاغاثي أو الدعوي أو المدني ونقاط القوة أو الضعف والتهديدات أو الفرص المتاحة في كل مرة يحل علينا ضيف جديد «متطوع» فأبدأ معه من المربع الأول وأنا تحت رحمة قناعته، علماً بأن المتطوع الذي ترسله المنظمة ببعد زمني عن الزيارة السابقة لا يتعدى (٦) أشهر، ومن المحتمل إذا أحسنا الظن فإنه قد حصل على تلخيص شفهي من زملائه المتطوعين السابقين لا يتعدى (١٥) دقيقة. إننا نعيش في العمل الخيري داخل صناديق ذات حرز، بسبب الخوف من الآخر ونعتبر تجاربنا الناجحة فضلاً عن الخاسرة سراً من الأسرار لا يطلع عليه إلا نخبة النخبة.

٦. **شبه خيانة:** أفهم أن المتطوع في طريقه لتحقيق المهمة يسعى لإكساب نفسه مهارات إدارية أو العمل الجماعي بروح الفريق والتأثير في الآخرين مع اكتساب صداقات جديدة والتمتع بالصحة النفسية ولكن مالا أفهمه حرص بعض المتطوعين بالسعي الواعي لتحقيق مكاسب مادية مباشرة أو غير مباشرة، كأن يتطوع بالسفر صيفاً لمناطق شرق أسيا أو أوروبا – لا أدري لماذا ليس أفريقيا– ويسكن في فنادق خمس نجوم وتذاكر سفر على الدرجة الأولى أو الأفق وسط حفلات أو عزائم باذخة مصطحباً معه زوجته «المدام» المنشغلة بالأسواق صباحاً، فيما يقوم المتطوع بأداء ربع الواجب بل رأيت بعضهم في المؤتمرات يتجرأ على المال العام أو الخيري بتسجيل مشتريات شخصية على فاتورة الإقامة، وبعضهم يهدر الوقت بكثرة الاتصال بالجوال أو من خلال وسائط التواصل الاجتماعية الحديثة

أو الدخول في نقاشات سياسية عقيمة، والطامة الكبرى يرجع هذا المتطوع مزهواً منتفخاً تتملكه مشاعر الفاتحين فيحكي لك قصص البطولة على مسمع من البسطاء وذوا النوايا الحسنة.

٧. **الانفعال:** تقود العمل التطوعي شخصيات ذات ذكاء عاطفي أو شباب تتسم مرحلتهم العمرية بالعاطفة الجياشة فيسطو القلب على العقل،إن ما يحتاجه العمل التطوعي أن تكون المشاعر متدفقة باعتدال وفياضة لبذل الخير وحب الخدمة بعيداً عن الغلو الذي قد يدفع البعض للاندفاع والعشوائية نتيجة ضعف التخطيط أو عدم منح التخطيط الوقت الكافي لإنضاج الأفكار واختيار الرؤية أو المكان «المتوقع» أو الموارد أو التحالفات «الشركاء» أو البرامج والخطط التنفيذية الصحيحة.

٨. **الخصوصية:** إنّ النوايا الطيبة لا تسوغ الاختلاط المحرّم حينما يتصور المتطوع أن المتطوعة غنيمة سهلة في ملتقى عام. إنّ النفس المريضة ليس مكانها شرف الخدمة ونبالة الفارس العربي المسلم، ولذا على المنظمين إعطاء أهمية كبرى لأعراض المتطوعين والمحافظة عليها ولاسيما الأطفال القصّر وحمايتهم من التحرش الجنسي وذلك عبر خلق بيئة يقظة تحكمها قواعد صارمة.

الرسالة

الرؤية

علمية

نظام

تصميم

تمويل

فريق عمل

تفويض

تأثير

تنفيذ



الحادي عشر..
إدارة التــطـــوع

١. قيادة التطوع (Volunteering Leadership)

يعـرف الأستاذ فيصـل باشراحيل القيادة بأنهـا: «عملية تحريك النـاسـ نحو الهـدف»، ويعرفها هيمـان Hyman بأنهـا: «العملية التـي يتمكن من خلالها الفرد من توجيه وارشاد الآخرين والتأثير علـى أفكارهـم وسلوكهـم وشعورهم»، ويعـرف القيـادة الدكتور يوسـف الحزيم بأنها «حالة ظرفية لفرد يملك فطرة وقيم ومعرفة ومهـارات مقبولـة اجتماعيـاً وعلمياً يسعى من خلالهـا للتأثير في الآخريـن بطـرق إبداعية مقنعة نحو تحقيـق الأهداف الصحيحة الموضوعـة أو التـي ساهـم في وضعهـا والمنبثقة مـن رؤية ملائمة ومحددة تضمـن النمو ومواجهة التحديات وتحقيق الاشباع المادي والمعنوي للأتباع»، ويعرفها بيتر نورث هاوس (Peter north house) بأنها «عملية من خلالها يؤثر فرد في مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك»، ومن ثم فإن القيادة:

- عملية (Process)
- تأثير (Influence)
- تنشأ داخل جماعة (Group)
- تحقيق الهدف (Goal)

وعليـه فإن قيـادة التطـوع تنقسـم إلى قيـادة استراتيجية وقيـادة تنفيذيـة.

- **القيادة الإستراتيجية (Strategic Leadership):**

وهي الجمعيات العمومية ومجالس الإدارة ومديرو العموم ورؤساء القطاعات التربوية والتطوعية والشبابية «القيادة العليا» وتقوم القيادة بعدة مهمات أبرزها:

أ. إيجاد رؤية ورسالة للعمل التطوعي ووضع الأهداف الإستراتيجية النابعة من احتياجات المجتمع وأولوياته عبر الدراسات وورش العمل بمشاركة الخبراء أصحاب التأهيل الأكاديمي المعرفي والتجربة التطوعية الميدانية السابقة مع أخذ الاعتبار بالمبادرات الآخرى وطنياً ودولياً وعلى القيادات أن يكون لديها العلم بمفهوم التطوع وأبعاده السياسية والاجتماعية والاقتصادية ووسائل تحقيق فعاليته وكفاءته.

ب. إبرام التحالفات والتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني الخيري ولاسيما الدولية والإقليمية كالمنظمة العالمية للتطوع ومنظمة التطوع العربي فضلاً عن الشركاء في القطاعات الحكومية وابرزها الوزارات والهيئات ذات الصلة بنشاط التطوع.

ج. توفير القيادات التنفيذية وتطوير الموارد البشرية الإشرافية المؤهلة والقادرة على إدارة العمل التطوعي والتأكد من مناسبتها لأغراض وأهداف المشروع.

د. الحصول على التراخيص القانونية والنظامية من الجهات المختصة ووضع النظام الاساسي والسياسات «التشريعات» للعمل التطوعي ولوائحه التنفيذية وأدلة الإجراءات.

هـ. تدبـير التمويـل الـلازم مـن تبرعـات وتسهيـلات ومعدات لإطـلاق المشروع التطوعي وتسويق الشراكات والرعايات من القطاع الأهلي الخاص أو التحويل من المؤسسات الحكومية أو الصناديق المتخصصة أو المساعدات غير المشروطة سياسياً من المنظمـات الدولية ومؤسسات النفـع العام الوطنية. كما تسعـى الإدارة إلى الحفـاظ علـى تلك المـوارد واستخدامها الاستخدام الأمثل.

و. ضمان أثر التطوع بالتشبيك الاجتماعي مع مؤسسات المجتمع المحلي مثـل المدارس والجامعات والمؤسسات الطوعية بالمدن الصغيرة والأرياف أو الأحياء.

ز. وضـع موازنـة تخطيطية ومعايـير لقياس الأداء ومؤشرات التحقـق والرقابة من خـلال تقارير الأداء على حسن تحقيق مهمه التطوع.

ح. خلـق ثقافـة تنظيميـة ترسـخ نطـاق المنظمـة وحـدود جهودهـا والطـرق التـي يتـم بها العمـل «قنـوات الاتصال» (Communications Channels) والعلاقـة بـين أعضـاء المنظمـة ونظام معلومـات فعـال يضمن انسيـاب القرارات والتوجيهـات والتعليمـات والمعرفـة بمـا في ذلـك التغذيـة الراجعـة (Feedback) وحرية الجميع في المشاركة بالتعبير عـن آرائهـم واقتراحاتهم ثم التأكيد علـى اخلاقيات العمل التطوعي واحترام المتطوعـين وسلامتهم وحسن التعامل مع المستفيدين من التطوع.

ط. التأكـد مـن أن العمـل التطوعـي لا تطغـى عليـه المصالـح الشخصيـة أو التوجيـه الفكري تجاه معتقـدات وقيم تضاد الديـن أو تهدد الوحدة الوطنيـة وتماسك المجتمع وممارسة أي شـكل من أشكال التحيز الطائفـي أو المناطقي أو العرقي أو الجنسـ او اللـون وأفضـل وسيلة لتحقيق ذلـك هو التأكد وفحص مدخلات التوظيف (عاملين أو متطوعين).

ي. السعي لوضع نظام للحوافز والمكافآت ورعاية احتفالات التقدير للشركاء والمولين والمتطوعين والمستفيدين من الخدمة.

- **القيادة التنفيذية (Executive Leadership):**

يتمتـع المديـر والمشرفين بتأثير كبـير على بيئة العمـل وعلى مدى شعور العاملين بالحرية أو الرضا وعلى تحقيق الاهداف كما يمكن أن تتغـير ثقافـة المنظمـة أو الوحدة أو المشـروع التطوعي مع تغير المدير، ومـن بصرف النظر عن إمكانيـات العاملين سوف يحدث المدير اختلافاً إما إلى الأفضل أو الأسوأ.

وأفضـل استخـدام مصطلح منسـق عام بدلاً مـن مدير في العمل التطوعـي كـون أغلـب العاملـين متطوعين،حينمـا تـبرز المواهب القياديـة أكثر مـن الإداريـة فالأولى تعتمـد علـى الجاذبية وقوة التأثير الشخصـي أما الثانية فتعتمد على قـوة الإلتزام التعاقدي المستمدة من الوظيفـة. ويحتاج منسق العمل التطوعي إلى قدرات إدراكيـة تمكنه من الربط بين النظريـة وممارسة العمل التطوعي ونظريـات الإدارة واحتياجات ومشكلات المنظمة والمجتمع وكذلك القدرة على الرؤية الشاملة للمنظمة وفهم العلاقات بين أجزائها.

ويحتــاج أيضــاً إلى المعــارف المتعلقــة بأهــداف المنظمــة والهيكل التنظيمــي والعاملين بأجر والمتطوعين والبيئة المحيطة بما في ذلك المنظمات ذات المصالح المشتركة والمشهد الأكبر للمتطوعين ومنها حجــم العمل التطوعي وتأثــيره وطبيعة متطوعــي الوقت الحاضر والدوافــع التي تحفــز العاملين وامكانياتهــم والتشريعات واللوائح المتعلقة بالأوامر الإدارية والصحة والسلامة.

ويحتــاج المنســق العــام إلى مهــارات القيــادة والتخطيــط ووضع الأولويــات والتنظيــم ووضــع ارشــادات توجيهيــة للسياســات والممارســات واتخــاذ القــرارات الفعالــة والتفويض والتشــاور والتواصل وتحفيز الآخرين والارتقاء بروح الفريق وعقد المقابلات الشخصية والتوجيه والتدريب واستخــدام تقنية المعلومات وإدارة الوقــت والإجتماعــات وكتابــة التقاريــر وبنــاء شبكــة الدعم من الزمــلاء داخل أو خارج المنظمة وتقييــم البرامج بفحص المعايير والمتطلبات والمساءلة واتخاذ مايلزم من اجراءات.

أمــا الســمــات الشخصية للمنسق فهــي الالتزام وقبــول المسؤولية والتعاطــف مــع الآخريــن والرغبة في التعــارف وتبــادل المعلومات والنفوذ وحسن الاستماع والقبول بالتجديد والابتكار والتكييف مع التغيير والصبر والمثابرة والاصرار والحزم وروح الدعابة وإن كان لنا وصف وظيفي للمنسق العام فإنه يتمثل في الآتي:

١. الترويج للبرنامج التطوعي في المجتمع.

٢. عقد مقابلات شخصية مع المتطوعين وتقييمهم واختيارهم.

٣. توجيه المتطوعين وتدريبهم وتطويرهم باستمرار.

٤. إعداد ميزانية للبرنامج وضمان عدم تجاوز المصروفات للتمويل المتوافر.

٥. ضمان تطبيق السياسات والارشادات التوجيهية والاجراءات على الوجه السليم مما يوفر للمتطوعين ظروف عمل آمنة وغطاء تأمينياً، وتعويضاً عن المصروفات النثرية وقدرة على تقديم الخدمات بكفاءة وفي نفس الوقت تحقيق توقعاتهم الشخصية.

٦. ضمان إمداد المتطوعين بالمعلومات المتعلقة بواجباتهم ومنحهم فرصاً للمشاركة في عمليات اتخاذ القرار.

٧. تقديم إشراف مستمر ودعم للمتطوعين سواء بشكل مباشر أو بواسطة الموظفين بأجر الذين يعملون مع المتطوعين.

٨. الاستفادة القصوى من المهارات والخبرات وساعات العمل التي يقدمها المتطوعين.

٩. وضع وتنظيم إجراءات تقييم المتطوعين للتأكيد من ملاءمة كل منهم لوظيفته وضمان الأداء الجيد والرضا عن العمل.

١٠. الارتقاء بروح الفريق بين المتطوعين وبين المتطوعين والعاملين بأجر.

١١. تقديم المعلومات والدعم للعاملين بأجر الذين يشرفون على المتطوعين والإشراف عليهم وتدريبهم عند الضرورة.

١٢. تقييم طلبات زيادة خدمات المتطوعين.

١٣. ضمان فعالية جدولة المتطوعين لتوفير التغطية الضرورية.

١٤. تقديم تقارير شهرية لمجلس الإدارة تهدف إلى ضمان وفاء الخدمات المقدمة بالمتطلبات.

١٥. القيام بدور المتحدث باسم المنظمة في الأمور المرتبطة بالعمل التطوعي.

١٦. حفظ السجلات عن المتطوعين ومهامهم وساعات خدمتهم.

١٧. إعادة النظر في البرنامج باستمرار لضمان تعظيم إمكانياته.

٢. العمل الجماعي (Team Work)

لا أحد في الحياة يستطيع أن يعمل وحده دون الناس فالإنسان إجتماعي بطبعه بل وحتى الحيوان، ولذا فإن العمل الجماعي ضرورة تمليها الفطرة والحاجة وتخلق بيئة عالية التحفيز ومناخاً يقلل الشعور بالوحدة ويزيد من الإحساس بالهوية المشتركة كما يعزز اتخاذ القرارات بسرعة وانسيابية في المعلومات عبر تبادلها المباشر وتحد من الصراعات عبر التفاهم المباشر، وهناك عوامل أساسية لصناعة فرق العمل وخطوات تنفيذية لبنائه وتقنيات محددة لحل المشكلات.

ويعرف فريق العمل بأنه «جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق»، وغاية الفريق هو تمكين الأفراد من العمل الجماعي وغالبا ما يستخدم لفظ الجماعة عندما تتحدث عن ديناميكية الجماعة ولكن عندما يكون الحديث عن التطبيقات العملية فإننا نستخدم لفظ «فرق العمل».

- **عوامل صناعة فريق العمل:**

١. **الثقة (Trust):** فالقائد الناجح يزرع في فريقه مشاعر الثقة في أنفسهم وفي الكيان الذي ينتمون إليه كما أن أفراد الفريق نفسه يؤمن بعضهم ببعض.

٢. **الاهتمام والتقدير (Interest & appreciation):** لابد من التعبير عن الثقة بالعناية بالأشياء الخاصة لكل عضو في الفريق وإظهار التقدير الشخصي له.

٣. **الالتزام (Commitment):** إن قوة الانتماء لهدف الفريق سيظهر في مدى التزام أعضائه بالتعليمات والإرشادات وحسن تنفيذها ولتعزيز ذلك فلابد من تطبيق مبدأ العقوبات والحوافز.

٤. **التعاون (Cooperation):** إن العمل ضمن فريق عمل يعني أنك ستضحي بجزء من هويتك وقناعتك الذاتية من أجل الآخرين ولن يحصل التعاون بأن تكسب كل شيء وتكسب الجماعة معك.

٥. **التفويض (Authorization):** إن العمل التطوعي قائم على التشاركية فالمتطوع عضو في جماعة وليس موظفاً يتلقى الأوامر، ولذا فإن نقل صلاحيات المدير ليصبح منسقاً بدل أن يكون رئيسا سيعزز الثقة، ويفخر المتطوعون بالإنجاز، كونهم ساهموا في اتخاذ قرارته وتنفيذه.

- **خطوات بناء الفريق:**

١. تشكيل الفريق[٢٢] (Composition of the Group):

ينبغي على القائد طرح الأسئلة التالية قبل البدء في تكوين الفريق:

أ. من الذي يجب أن ينضم للفريق؟

ب. ماهي الأسس التي سينضم على أساسها للفريق؟

إن القائد الناجح لن يخضع للعواطف بل سيطبق المعايير العلمية والمهنية في اختيار الفريق باختيار الأعضاء المناسبين بحيث يصبح كل عضو ذا مهارة وقيمة مضافة، يفلح القائد في توظيفها جميعا.

٢. تحديد الهدف (Target Identification):

سيشارك الفريق في صناعة الرؤية «المهمة»، بتشجيعهم طرح أفكارهم وامتداحهم حينما يبتكرون جديداً، يلي ذلك وضع وتحديد الأهداف الكبرى الإستراتيجية ثم تحويلها إلى خطوات صغيرة ستسمى خطة العمل، ان تلك المشاركة ستساعد كثيراً في الالتزام بها لاحقا.

٣. التعليم والتدريب (Education & Training):

يختلف كل عضو من الأعضاء في الثقافة العامة والمعرفة والمهارات ذات العلاقة بموضوع التطوع، ولذا يسعى المنظمون من خلال الحوار والنقاش أو الدورات التدريبية القصيرة مع استخدام وسائل العرض والإيضاح من رفع مستوى الجماعة للدرجة التي تمكن المتطوعين في حده الأدنى من التناغم والفهم العميق للأهداف العامة وبيئة التطوع.

---

(٢٢) الفقي، د. إبراهيم، العمل الجماعي، الراية للنشر، القاهرة، ٢٠١٠م، ص ١٥

٤. التوجيه (Guidance):

سيتم اختيار المتطوعين الأكثر خبرة أو قدرة فنية على منح النصائح والإشراف على إدارة بقية المتطوعين والتأكد من حسن وجودة التنفيذ وتصحيح الأخطاء، مع مراعاة الأسلوب الأخوي والعرض البسيط والسهل والهادف دوماً لإكساب المتطوع التجربة.

٥. التقييم والمكافأة (Evaluation & Reward):

على منظمي التطوع وضع معايير ومؤشرات تمكن من التعرف على الأداء وقياسه وخلق التنافسية بين مجموعات التطوع للوصول إلى الأهداف المرجوة ومكافأة المجموعات على تحققها مع التأكيد على الالتزام بقواعد السلامة ونظافة المكان وحماية الأدوات المستخدمة من العبث أو التلف.

٣. التخطيط لمشروع تطوعي وتنفيذه

يمر التخطيط وتنفيذ المشروع التطوعي بأربع عشر مهمة هي:

المهمة الأولى/ تحديد المشروع (Project Definition):

قبل اتخاذ قرار فيما يتعلق بمشروعٍ ما على المشاركين أن يأخذوا بالاعتبار ستة عناصر هي:

١. ما هو المجتمع الذي نسعى إلى خدمته ؟

٢. ما هي الحاجة التي نسعى إلى تلبيتها ؟

٣. ما هي الأمور التي نهتم بالقيام بها ؟

٤. ماذا يمكننا أن نفعل ؟

٥. هل يلبي مشروعنا خدمة حقيقية ؟

٦. هل يعتبر مشروعنا مستداماً ؟

فلننظر في إنجاز مشروع متعلق بالأهداف التنموية للألفية الثانية،إذا بدأت المجموعة باختيار المجتمع الذي تريد أن تخدمه فإن ذلك يساعدها على معرفة احتياجات المجتمع وتقييمها أو إجراء مسح لذلك المجتمع وتحليل موجوداته وتحديد احتياجاته ووضع لائحة قصيرة بالمشاريع الممكنة ثم تحليل الإيجابيات والسلبيات لاختيار المشروع الأنسب بالنسبة إلى المجموعة.

المهمة الثانية/ تحديد أصحاب العلاقة وإنشاء فريق المشروع (Team Work):

من هم الأشخاص الذين لهم مصلحة في المشروع؟أو الذين يهتمون به والذين قد يساعدون بشكل ما ،فعليك وضع لائحة بهم لتجنيدهم في المشروع أو لتأمين الدعم العيني أو المساعدة على تمويل المشروع.

المهمة الثالثة/ جمع المعلومات (Information Collection):

كلما كان المشاركون بالمشروع ملمين به كان المشروع أفضل، في بداية التخطيط للمشروع من المفيد القيام ببحث عبر الانترنت والتدقيق في المعلومات في المكتبة و/أو الاجتماع بالمستفيدين المحتملين من الخدمة وبالخبراء في الموضوع للتعلم منهم.

المهمة الرابعة/ تحضير عرض المشروع

(Prepare the project proposal):

اشرح المشروع في نصف صفحة، ترد فيها على الأسئلة التالية:

من؟ اسم المجموعة، ومع من تتعاون.

ماذا؟ اسم المشروع، وعرض المهمة.

أين؟ موقع المشروع.

متى؟ إطار المشروع الزمني.

لماذا؟ عرض الاحتياجات، وعرض الرؤية.

كيف؟ تلخيص المشروع، وأهداف المشروع.

المهمة الخامسة/ وضع التخطيط وفقاً للمبادئ والعوامل الأساسية (Planning):

مبدآن: فكر قبل أن تفعل،واعمل من العام إلى الخاص.

أربعة عوامل: الوقت، وإدارة المعلومات، والنوعية، والتنظيم.

المهمة السادسة/ تحديد الاعمال الاساسية والوظائف المحددة وتوزيعها (Tasks Distributions):

حضّر لائحة بالأعمال الأساسية التي ينبغي إتمامها لبلوغ أهداف المشروع، مع تحديد ما ينبغي إنجازه من وظائف معينة لكل عمل من الأعمال (من العام إلى الخاص) وحدد الشخص المسؤول عن كل عمل ووظيفته وعيّن المهلة الأخيرة للتنفيذ.

المهمة السابعة/ تحديد احتياجات المشروع وموجوداته (Needs & Availability):

ضع جـدولاً بموجودات المشروع وحاجاته وحـدد مصدراً ما يمكن توفيره بسهولة والموارد المحتملة لما يصعب توفيره بسهولة مع البدء بأصحاب العلاقة ومعارفهم،وأدرج أسعار الاحتياجات التي ينبغي شراءهـا واستخدم لائحـة الحاجـات والموجودات لوضـع موازنة المشروع واجمع الأموال اللازمة واحصل على كل ماتحتاج إليه.

المهمة الثامنة/ القيام بإدارة الأخطار (Risk Management):

تشتمل إدارة الأخطار القيـام على استباق الخطر ومحاولة تجنبه وتطويـر خطط بديلة لبعض المشاكل واستباقها (خطط الطوارئ) ومعالجـة المشـاكل التـي تنشـأ وحلهـا أو تقليل عواقبهـا الوخيمة (احتواء السلبيات) إلىأقصى حدٍ ممكن.

المهمة التاسعة/ التهيؤ للتنفيذ (Ready for Execution):

تبـدأ هنـا مرحلـة تعلـم المهـارات وإتمـام التماريـن والتحضير للنشاطـات المحددة في المهمـة العاشرة، هذا وعلـى المشاركين أن يطـوروا فهماً أوسع للقضية التـي يخدمونها وأن يخضعوا للتدريب المناسب،وينبغي كذلك تحضير خطط الطوارئ المذكورة في المهمة الثامنة «في حال دعت الحاجة إلى اللجوء إليها».

المهمة العاشرة/ التنفيذ (Execution):

غالبـاً ما يُعتقـد أنّ التنفيذ هـو المشروع بحد ذاته، مـع أنه يشكل المهمـة العاشـرة من أصل أربع عشرة مهمة ففـي هذه المرحلة يتم تنفيـذ المهمـة فعليـاً (طلاء الجـدار فعلياً وتتـم زيـارة الايتام أو تسحب علب المنتجات القابلة لإعادة التصنيع من الصوف وتوضع في المخـازن استعداداً لأخذهاإلى المعامل) وهي أيضاً المرحلة التي يكتشف فيها المشاركون إن كان تحضيرهم مناسباً ومن ثم حصاد ثمار الجهود التي يبذلونها.

المهمة الحادية عشر/ التوثيق والإعلان (Documentation & PR):

تتعـدد طرق توثيق المشـروع، سواءً قبل التنفيـذ أو خلاله أو بعده، وذلـك بإعداد دفـتر يوميـات المشـروع، والتقاط الصـور، وجمع الايصـالات والكتيبـات... الخ. ويسهم التوثيـق والإعلان أيضاً في تأمين التمويـل للمشروع وغير ذلك من أشكال الدعم.إن من شأن الإعلان زيادة الوعي حول المسألة وإلهام الآخرين،بالإضافةإلىأنه يؤمّن نوعاً من التقدير للعاملين على المشروع.

المهمة الثانية عشرة/ الترتيب والمتابعة (Arrangement & Follow Up):

مـن الضروري أن يتحمل العاملون علـى المشروع مسؤولية الترتيب فيمـا بعـده أي أن يعرفـوا أنّ العمـل لا ينجز كليـاً إلا بعد تنظيف كل شـيء وإعـادة كل غرض إلى مكانـه والتخلص ممـا ينبغـي

التخلص منه. بعد ذلك، تسمح المتابعة بتحويل المشروع الجيد إلى مشروع ممتاز من خلال استدامته أو تكراره بانتظام سواءً عبر جهود المجموعة نفسها أو جهود مجموعة أخرى.

المهمة الثالثة عشرة/ التفكير الاسترجاعي والتقييم (Retrospective Thinking & Evaluation):

يمكن زيادة التعلم إلى حده الأقصى من خلال إعطاء المشاركين فرصة مراجعة تجربتهم الخدماتية قبل التنفيذ أو خلاله وبعده. ماذا تعلموا ؟ كيف استفادوا من التجربة؟ يمكن استخدام تقييم أوجه المشروع كافة لتحسينه أو لتحسين المشاريع المستقبلية. ماذا نجح وماذا فشل؟ ولماذا؟ ينبغي على المشاركين كافة أن يفكروا ويعيدوا التفكير في المشروع وأن يقيموه.

المهمة الرابعة عشرة/ التقدير والاعتراف بالجهود والاحتفال (Appreciation & Ceremony):

ينبغي أن يبدأ التقدير من خلال جعل المتطوعين يشكرون الناس الذين ساعدوهم في إطار المشروع (من المعلمين إلى الأهل إلى الأخصائيين إلى مسؤولين حكوميين... الخ)، وينبغي أيضاً الاعتراف بجهود المشاركين كافة من خلال ملصق عن المشروع أو كتاب أو زيارة يقوم بها المسؤول عن المنظمة أو رئيسها أو من خلال شهادة بالمشاركة. يجب أن يتوفر لدى المتطوعين بعض السبل الملائمة للإحتفال بالجهود التي بذلوها سواءً وحدهم أو مع المشاركين الآخرين بالمشروع.

تقييم الأسرة

القيم

تنشأة المدرسة

الجامعة

التحفيز

إعلام العام



الثاني عشر..
تـنـمـيـة التـطـوع

إن التعاطي مع التطوع كأمر طارئ في حياتنا سيحرمنا من أساس أخلاقـي متين لإدارة عيشنا، فالتطوع هـو ممارسة دائمة وخُلق لا يمكـن تجزئته زماناً ومكاناً فثماره كبيرة كما ذكرنا سابقا، وحري بنا أن ننميه ونغذيه على الدوام وأن نجعله ثقافة ممنهجة وأصيلة ومتوارثة من خلال الأسرة والمجتمع المدني والإعلام العام.

١. ثقافة التطوع (Volunteering Culture)

أ. **تعريف ثقافة التطوع:** مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعرفة التي تشكل وعي الانسـان وسلوكه إزاء الآخرين وإزاء المجتمع بصفـة عامة لكي يخصص الوقـت والجهد دون توقع عائـد مـادي لتحقيق منفعـة للمجتمـع ككل او لبعض الفئات المحتاجة المهمشة وذلك بشكل إرادي ودون إجبار.

ب. أهم مصادر تشكيل ثقافة التطوع:

- **المصدر الأول، الأسرة:** فهي أولى مؤسسات التنشئة الاجتماعية وهي التي تستطيع تشكيل شخصية الطفل في اتجاه يبتعد عن الانانية وبما يعيق حب الآخرين والتعاون وإرساء القيم الدينية التي تدفع الاطفال إلى فعل الخير وهو ما يتطلب «القدوة» الصالحة داخل الأسرة فهناك بعض الدراسات العربية التي تم تطبيقها على متطوعين للتعرف على دوافع التطوع، قد كشفت أن أكثر من ٥٠٪ من العينة (ذكور وإناثاً) قد اكتسبوا قيمة حب العمل التطوعي من الأسرة ومن عمق الوازع الديني.. هناك إشكاليات متعددة ترتبط بذلك في الوقت الحالي سوف نعود إليها فيما بعد.

- **المصدر الثاني، الذي يتكامل ويعمق اتجاهات العمل التطوعي، هو المؤسسة التعليمية (المدرسة والجامعة) وذلك من خلال:**

١. إعلاء قيم واتجاهات ايجابية تسهم في ارساء ونشر ثقافة التطوع أبرزها قيمة العمل الجماعي وقبول الآخر والتسامح معه (حتى وإن كانت هناك اختلافات)، والتعاون، وإرساء فكرة «المصلحة العامة»، الإسهام في تعميق فكرة المواطنة (Citizenship)، إرساء مفهوم المسؤولية المجتمعية.. هذه وغيرها أبعاد قيمية مهمة ينبغي أن تتعامل معها مؤسسات التنشئة الاجتماعية وأبرزها المؤسسة التعليمية.

٢. البعد الآخر لإرساء ثقافة التطوع مصدره الممارسة واعتماد فكرة الحوافز لدى النشء من أبرز صورها: المشروعات البيئية المبسطة في مؤسسات التعليم، وخدمة المجتمع المحلي، والتعرف على احتياجات المجتمع المحلي، وتنظيم الزيارات من أجل الدعم لمنظمات تطوعية تهتم بذوي الاحتياجات الخاصة والفئات المهمشة والفقراء.

٣. تبرز الحوافز في هذا السياق في صورتها «الأدبية» وليس المادية مثل: الجوائز، وتوفير منح دراسية كلية أو جزئية، والاهتمام الاعلامي، واعتبار المشاركة التطوعية لخدمة المجتمع «ميزة نسبية» لمن بادر بها الطلاب والطالبات فعمل بعد إنتهاء المرحلة التعليمية لتصبح جزء من «السيرة الذاتية» لهم.. وهكذا هناك أشكال مختلفة من الحوافز تعمق الأبعاد القيمية، وكلها

أمور معتمدة ومعروفة في المجتمعات الغربية وهي مكون رئيسي في العملية التعليمية لإرساء مبادئ المشاركة والمسؤولية المجتمعية.

- **المصدر الثالث، وسائل الإعلام:** وهي القادرة على إبراز «منظومة قيمية» تعكس المبادرات التطوعية والمشاركة المجتمعية والعمل الجماعي في اتجاه الصالح العام.. هذه المنظومة لا تبرز ولا تؤثر إعلامياً من خلال أساليب خطابية ولكن من خلال مراعاتها في أشكال الدراما والفنون والبرامج المتميزة (برنامج «صناع الحياة» وما تبعه من تأسيس عشرات الجمعيات من جانب الشباب تحمل نفس الاسم هو أحد النماذج الايجابية الحديثة في الاعلام المرئي) ومن جانب آخر تسليط الأضواء على مبادرات تطوعية متميزة في المجتمع بهدف إبراز مردود العمل التطوعي.

المصدر الرابع، المجتمع المدني نفسه مصدر لثقافة التطوع: وإذا كانت مؤسسات التنشئة الاجتماعية المذكورة تشكل المصادر الأساسية لثقافة التطوع فإنه من المهم التأكيد على الملاحظات التالية:

أولها: إن هناك مسؤوليات محددة وأدوار ينبغي أن يلعبها المجتمع المدني ذاته لإرساء ثقافة التطوع من أبرزها ما يلي:

تخطي الأسوار التقليدية للمنظمات الأهلية أو منظمات المجتمع المدني للوصول إلى القواعد الشعبية من ناحية واجتذاب المتطوعين (خاصة الشباب والشابات) ضمن مجالات أنشطة هذه المنظمات.

ثانيها: التعاون والتنسيق بين هذه المنظمات والمؤسسات التعليمية (المدارس والجامعات) وهناك نماذج متميزة أمكن فيها لمنظمات أهلية تحقق هذا التعاون والدخـول إلىأسوار المدارس والجامعات لتنظيـم برامج تطوعية - وأحيانـاً من خلال معسكرات صيفية — مع الطلاب والطالبات من خلال التعلم واكتساب الخبرة والممارسة للموضوعات التالية:

١. التربية التشاركية والعمل الجماعي.

٢. النهوض بالبيئة من خلال منظمات أهلية وطلاب مدارس ابتدائية وإعدادية.

٣. المشاركة في أعمال خيرية من خلال إقامة معارض في المدرسة أو الجامعة وبالتنسيق مع منظمات أهلية.

٤. معسكرات صيفية يتم تنظيمها بين مدارس وجامعات من جانب ومنظمات المجتمع المدني من جانب آخر للتدريب المبسط على احترام حقوق الانسان بالمفهوم الواسع.

ثالثها: قناعـة من جانب قيـادات منظمات المجتمـع المدني لفتح أبوابهـا لمشاركـة الفئات المستهدفة ذاتها وإرسـاء مفاهيم الحوار وتبادل الآراء لتطوير عملها واستقطاب المتطوعين.

رابعها: اجتذاب قيادات مـن المجتمع المحلـي المستهدف لمشاركة المنظمات التنمويـة والمنظمات الحقوقيـة في مشروعاتها وهو بعد مهـم يحقـق استدامـة البرامج والمشروعـات حتى بعـد انسحاب المنظمة من المنطقة.

٢. تعلم الإهتمام «المدارس»

إن المدرسة هـي الخطوة الرئيسة لتنمية وتنشئـة صغار السن من الطـلاب على حـب الخدمة والعطاء مـن خلال رعايتهـا مشاريع التطوع. ويمكـن للمدرسة استغلال المناسبـات والأنشطة الوطنية والأيـام العالميـة للخدمـة الشبابية كفرصـ مواتية مثـل (أسبوع الشجرة، اليوم العالمي لمكافحة المخدرات.... وغيرها).

وتتخـذ الرعاية المدرسيـة لمشاريع الخدمة أشـكالاً مختلفة، منها إصـدار الإذن وتعيـين مدير للخدمـة المدرسية واستخـدام موارد المدرسة والدعم المالي والتقدير.

التعلم عبر الخدمة طريقة تدريسية:

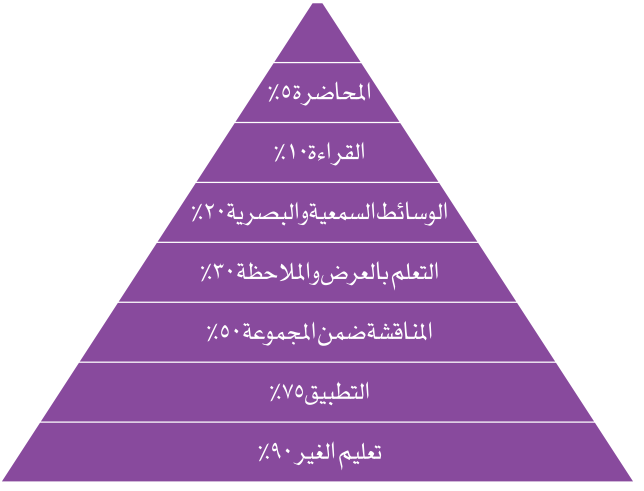
إن التعلـم عـبر الخدمة طريقـة تدريسية (تربويـة) بحيث تدمج الخدمـة فيها عـبر منهج المدرسة بشـكل يعزز التعلـم وفي الوقت نفسـه يؤمن خدمة حقيقيـة للمجتمع. وليس كل شـكل من أشكال التطوع المدرسي يعتبر تعلماً عبر الخدمة، حتى وإن تضمن عنصر التقييم والتفكير الاسترجاعي الذي يعزز التعلم الناتج من التجربة الخدماتية. ولاشك أن كل من يتطوع يتعلم من التجربة إلا أن ذلك لا يكفـي ليعتـبر تعلما عبر الخدمـة. ينبغي أن يشمـل التعلم عبر الخدمة أهدافاً تعليمية واضحة تحقق، من خلال تجربة الخدمة.

الإستراتيجيات التدريسية في التعلم عبر الخدمة:

يلجأ التعلم عبر الخدمة إلى عدد من الإستراتيجيات التدريسية المتنوعة التي تكمل طريقة التدريس الأخرى دون أن تلغيها كالمحاضرات والقراءات والعروض ومواد المرئي والمسموع. عادة تكون إستراتيجيات التعلم عبر الخدمة أكثر تركيزاً على التلميذ وعلى التواصل والتفاعل، وأكثر استناداً إلى تجارب الحياة الفعلية الأكثر تقليدية، عندها يمكن اللجوء إليها في أي صف من الصفوف وفي إطار أي مادة يجري تعليمها في المدرسة.

وهناك أدلة عديدة تستند إلى أبحاث، وتشير إلى أن التعلم عبر الخدمة ذا النوعية العالية يعزز التعلم والأداء الأكاديمي، وفي الوقت نفسه ينمي الشخصية والمواطنية، ويقدم خدمة حقيقية للمجتمع. ومن الفوائد الخاصة التي يؤمنها التعلم عبر الخدمة أنه يحفز التلاميذ للتعلم كثيراً ويزيد من حضورهم في بعض الحالات. وهو أيضاً يضفي بعداً جديداً على التعلم، ويساعد التلاميذ الذين يصعب عليهم التعلم من خلال طرق التدريس المعهودة، كذلك يؤمن التعلم عبر الخدمة فرصاً للتلاميذ لتطبيق ما تعلموه في حل مشاكلهمالحقيقية، كما يظهر في هرم التعلم. يصح هذا الكلام خاصة فيما يتعلق بنشاطات الخدمة التي تتضمن تدريس الآخرين (المستوى السابع من هرم التعلم).

هرم التعلم (معدل استبقاء المعلومات بالنسبة لطرق التعلم المختلفة):



وفي الطـرق المذكورة كافة في هرم التعلم، لابد من توفر أستاذ كفء يوجـه عملية التعلـم ليتأكد من الوصـول إلى المجموعة المناسبة من الطـرق التدريسيـة، ومن إعطـاء التلاميذ الـكلام في المستوى وفي السيـاق المناسبـين. في المستويات التي تقـع في أسفل الهرم، يصبح المعلمـون ميسرين للمسـار التعلمي ومشرفين عليـه أكثر من كونهم يكتفون بإعطاء المعلومات للتلاميذ لكي يحفظوها غيباً. أما التلاميذ فيتشاركـون مـع الآخريـن فيما تعلمـوه من خلال تجربـة الخدمة، فيمـا يساعدهم المعلم في التحقق من صحـة ما تعلموه ودمجه فيما يتعلمونه في الصف، وفهمه في سياقه الأكاديمي والاجتماعي.

ومما لا شك فيه أنه ينبغي الإقرار بالعوائق العلمية المرتبطة بهذه الطريقة في التدريس. ذلك أن القيود الزمنية والمالية وغيرها من العوائق تحول دون اشتراك التلاميذ في نشاطات خدماتية تتعلق بكل ما يدرسون. ومن ثم فعلى المعلمين إحلال التوازن بين الفعالية والعلمية في اللجوء إلى طرق تدريسية مختلفة يكمل بعضها بعضاً في المسار التعلمي.

إصدار الإذن:

قد يسمح المدير بكل بساطة للإداريين والتلاميذ بالمشاركة في مشاريع الخدمة وقد يحتاجون إلى الحصول على إذنه قبل البدء في كل مشروع في المدرسة أو قد يسمح لهم بالقيام بأنواع معينة من النشاطات على أن يكتفوا فقط بإعلامه بها عند قيامهم بها، إلا أن الإذن لا يكفي عادة وعلى المديرين أن يدركوا أن المعلمين والتلاميذ غالباً ما يرفضون أو حتى يخشون اتخاذ المبادرة، فالخوف من الإنتقاد والخوف من الفشل والخوف من كون نجاحهم الخاص سيؤدي إلى شعور الآخرين بالتهديد يمنع الناس من تجربة أمر جديد ولتجنب هذه المخاوف على المدير أن يخلق جواً يشجع الإداريين والمعلمين والتلاميذ على المبادرة إلى تنفيذ نشاطات خدماتية، وقد تمكن إحدى طرق تنفيذ ذلك في أن يحدد خطوط توجيهية واضحة للمشاريع وفي إعلام المعلمين والتلاميذ بأن الإذن يمكن الحصول عليه في حال احترام هذه الخطوط التوجيهية وقد تتضمن هذه الخطوط التوجيهية ما يلي:

١. إشراف أحد إداري المدرسة أو الاعضاء في لجنة الأهل.

٢. التخطيط الواضح الذي قد يستلزم اتباع الخطوات الأربع عشرة.

٣. تحديد وقت المشروع ضمن خطوط توجيهية واضحة (خلال الفسحات، أو قبل دوام المدرسة أو بعده، أو خلال بعض الفترات الزمنية المحددة).

٤. تقديم التقارير قبل المشروع وخلاله وبعد الإنتهاء منه (يمكن تسهيل هذه المهمة من خلال تحديد نماذج خاصة لهذه التقارير).

٥. الحصول على إذن خطي من الأهل فيما يتعلق بالعمل على المشروع خارج المدرسة، أو في غير ساعات الدوام المدرسي (هنا أيضاً يمكن استخدام نموذج محدد للإذن).

مدير النشاطات الخدماتية:

تعـين العديـد مـن المدارس شخصاً يكـون مسـؤولاً عـن تنظيم النشاطات الترفيهية (الحفلات والمهرجانات والرحلات الميدانية والنــوادي والفرق الرياضية) من خلال مراجعة بسيطة لمواصفات هــذا المنصــب يمكــن تشجيــع المســؤول أو حتــى إلزامــه بتنظيم نشاطــات الخدمة أو توجيه النشاطات المتوفرة نحو الخدمة، فعلى سبيــل المثــال يمكن استخـدام الحفلات في تمويل قضيــة ما، وقد تدعــو المدرسة الاطفال المشردين أو العاملــين أو الأيتام أو تلاميذ المدارس الرسمية إلى مهرجانها السنوي، وقد تنظم رحلة ميدانية إلى مركــز تدريب مهني خاص بالمعوقين تتضمن نشاطاً يسهم فيه التلاميذ. هــذا وبإمكان النوادي والفــرق الرياضية أن تشارك في النشاطات الخدماتية.

ويستطيــع مديــر النشاطات تنظيــم مشاريع خدمــة أسبوعية من خــلال العطل أو بعد الدراسة لعدد من التلاميذ يتراوح بين خمسة عشــر وعشرين، مــع اتاحة حريــة المشاركــة فيهــا للجميع كذلك بإمكانهتنظيــم مشاريــع لتلاميــذ مــن أعمــار معينــة وفي مراحل مدرسيــة مختلفة. هذا وقد تتنقل نشاطات الخدمة مابين المراحل الآنفــة الذكر، ضمن مشاريع تناسب كل فئة من العمر بهذا الشكل يتمتــع كل تلميذ بفرصة المشاركة في المشــروع كل خمسة أسابيع أو ستــة أو اقل من خمس مــرات في السنة إلى ست. مــع أن المشاركة في هــذه النشاطات لها طابع طوعــي إلا انه يمكن تشجيع التلاميذ عليها ولو مرة واحدة في السنة.

استخدام موارد المدرسة:

تتضمـن الرعاية المدرسيـة أحياناً وضع مـوارد المدرسة بتصرف مشاريـع الخدمة،وقد يتضمن ذلك تأمين حافلة تقل التلاميذ إلى مكان المشروع في حال توفرت لدى المدرسة حافلات خاصة بها.

مفوضية سعودية

قانون وطني للتطوع

اليوم العالمي للتطوع



الثالث عشر..
ماذا نحتاج كسعوديين

على المجتمع الخيري السعودي أن يعرف ماذا يريد من أجل تجميع الجهود الوطنية تجاه أهداف محددة:

١. تطلعات العمل التطوعي المشترك

أ. **ملتقى التطوع (Volunteer Forum)**: انطلقت مبادرات وطنية كبيرة ولاسيما في السنتين الماضيتين وتعيش تلك التجارب في جزر معزولة عن بعضها البعض، ولذا فإن الالتقاء سنوياً في ورش عمل مشتركة ستحقق التعاون والتنسيق مع تبادل التجارب والخبرات وتعميم تجارب النجاح.

ب. **قاعدة بيانات (Database)**: إن أفضل عمل لتوفير الطاقات العاملة الجديدة الداخلة لعالم التطوع هي أن تجد ذاكرة وطنية تحفظ بها كل تجارب العمل التطوعي ممايمكن انطلاقها من حيث انتهى العمل التطوعي، فضلاً عن تمكين الباحثين الأكاديميين من مادة معرفية من أجل تعميم دراسته وتقييم وتقويم التجربة السعودية.

ج. **التدريب المشترك (Joint Training)**: نتفق سوية على ندرة الكوادر السعودية المحترفة في العمل التطوعي وليس أمامنا سوى استجلاب الخبرات الدولية والإقليمية والتي قد تعجز عن توفيرها مبادرات ومؤسسات محددة الموارد ولذا فإن تكاتف جهود الجميع في تنفيذ برامج تدريبية مشتركة سيوفر التكاليف ويحقق خلق ثقافة مشتركة تساعد في التفاهم والتعاون اللاحق.

د. التشجيع المتبادل (Exchanged Promotion):

إن التنافس حالة إنسانية فطرية، وضرورة لخلق الحماس والاندفاع للصعود ولكن على نبلاء العمل التطوعي والقادة دعم المبادرات المنافسة بحضور الفعاليات وتوفير الخبرات الفنية أينما كان ذلك ممكناً، فضلاً عن الترويج لتجارب النجاح، إن التعاون المتبادل هو السلوك الرشيد للعقلاء المقدرين للمصلحة العامة والإيثار المؤسسي المشترك.

هـ. المشاركة الدولية (International Participation):

تعقد العديد من المؤتمرات الدولية بالتطوع وتظافر جهود المؤسسات والمبادرات التطوعية بالتحفيز المبكر لتلك المشاركات والتناوب على حضورها سيجعل تمثيلنا أكثر قوة وتأثيراً وسيمكننا من جلب الخبرات الدولية كممارسة لتكون رصيداً معرفيا يمكن تعميمه على جميع فعاليات العمل التطوعي السعودي.

٢. التطلعات الوطنية

أ. **المفوضية السعودية للتطوع** (The Saudi Commission of Volunteer): التطوع تعبير عن حرية الفعل والتعبير في حماية حقوق الجماعة المدنية ولذا فإن إخضاع تلك الحرية لمؤسسات بيروقراطية عامة سيقضي على استقلاليتها ومن ثم عطاءها، والمفوضية هو اختيار رشيد يجمع مابين التنظيم ومرونة الحراك تضمن سعي المجتمع لأهداف وطنية عليا وتحقيق أغراض التطوع الأخرى في إخاء وتعاون لا تناحر وإقصاء. وستقوم تلك المفوضية بالتخطيط التطوعي وقيادة الوعي العام، والتصريح للمبادرات التطوعية وترشيد سلوكها بالرقابة الفنية لتحقيق الجودة والكفاية المالية لضمان استثمار وتوظيف الأموال بصورة أمثل وأكفأ، فضلا عن حمايتها من الاستخدام الحزبي أو الشخصي بالتعدي أو بالتقصير.

ب. **القانون الوطني للتطوع** (National law of volunteer): إن قانون التطوع السعودي سوف يطلق ومن أجل ترسيخه لابد من أن يمارس في بيئة قانونية مؤسسية كالمفوضية التي اقترحتها أو أي كيان قانوني آخر يتمتع بنفس المزايا، كما يجب علينا استقطاب وجلب أفضل القادة السعوديين أصحاب الممارسة والتجربة الميدانية المالكين للقوة والأمانة وتشغيلهم في تلك البيئة لتحقيق أغراض القانون والمؤسسة،

فـإن الله ليـزع بالسلطـان «القـادة» مـا لا يـزع بالقـرآن، ثـم إن دليـل نجاحنـا سيعـبر عن مـدى انتشـار التطوع في المدارس والجامعـات السعوديـة، وازدياد معـدلات ساعات التطـوع وقياسها بالمعـدلات العالمية في الـدول الأكثر تقدماً والأكثر تجربة.

ج. **اليـوم العالمي للتطـوع (International Volunteer Day)**: سنستغـل اليـوم العالمـي للتطـوع بإطـلاق مبادرات وطنيـة تطوعية جديدة وإطلاق جائـزة وطنية كبرى لمكافأة المبـادرات السابقـة الأكـثر توفيقـاً ونجاحـاً، وتأثيرهـا في الوسائـل الإعلاميـة والاحتفـال في جميـع المناطـق بتكريم الباذلـين للخـير من كبار رجـال أعمال والعلمـاء والمفكرين وكذلك المتطوعين ولاسيما المرأة والطفل الذين نحن بحاجة لاستنهاض طاقاتهم الساكنة في منزلنا.

إن من أفضل التوصيات[٢٣] الوطنية هي تلك الصادرة عن المؤتمر السعودي الثاني للتطوع وكانت كما يلي:

١. يوصي المؤتمر بالمسارعة في إصدار مشروع نظام التطوع بالمملكة العربية السعودية (المقترح) من قبل اللجنة المشكلة بالأمر السامي الكريم ٧/ب/ ١٨٥٩٤وتاريخ ١٩/٤/١٤٢٤هـ والموافق عليه بموجب محضر اجتماع بتاريخ ٢/١١/١٤٢٦هـ والمرفوع

(٢٣) الشايجي، د. حميد، دراسة بعنوان العمل التطوعي أهميته – معوقاته – عوامل نجاحه، أسبار، ٢٠٠٧م

من قبل اللجنة المشكلة بوزارة الداخلية وكافة الجهات المعنية برقم ٣/٢/٥/١٣٦/د ف وتاريخ ٢٧/١١/١٤٢٦هـ ليكون أساساً لنظام التطوع في المملكة، ويمكن فيما بعد تطويره بما يتناسب مع ما يرد من رؤى ومقترحات حول تعديل بعض بنوده من خلال تطبيقه على أرض الواقع ومن خلال اللوائح التي ستعد للتنفيذ من قبل تلك الجهات.

٢. تقوم كل مؤسسة أو جمعية تطوعية بإعداد وتنفيذ دورات للمتطوعين لإتقان المهارات المطلوبة والتي تعينهم على أداء عملهم التطوعي باحترافية ومهنية عالية.

٣. حث الجامعات ومراكز البحث العلمي على إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بالأعمال التطوعية.

٤. تخصيص وسام يحمل اسم ملك الإنسانية خادم الحرمين الشريفين تمنح للعمل التطوعي المميز المقدمٍ من الأفراد والمؤسسات وفق نظام خاص لمنح هذا الوسام سنوياً.

٥. العمل على بناء وتوفير قاعدة بيانات للعمل التطوعي تتبناه الجهات ذات العلاقة بالأعمال التطوعية الحكومية والأهلية وتبنى على رؤية إستراتيجية واضحة.

٦. مطالبة وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمقروءة والمسموعة بتوعية أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه ودوره في التنمية الشاملة، كما يدعو المؤتمر إلى إعداد حملات إعلامية واسعة على غرار الحملات التي قامت بها وزارة الثقافة والإعلام تهدف إلى دعم العمل التطوعي وإيصال مفهومه إلى الجمهور بصورة سهلة وواضحة.

٧. يطالب المؤتمر بقيام جمعية وطنية سعودية للخدمات التطوعية تسهم في تطوير العمل التطوعي في المملكة تخطيطاً وتأهيلاً وتدريباً وتُفتح لها فروع في مختلف المناطق وتنسق مع الجهات العاملة في الخدمات التطوعية بمختلف مجالاتها.

٨. يطالب المؤتمر بتفعيل دور الأسرة في توجيه أفرادها للمشاركة في الأعمال التطوعية كما يثني المؤتمر على الدور الذي تقوم به المرأة من خدمات تطوعية في المجتمع السعودي ومساهمتها الفاعلة في الأعمال الخيرية ويوصي بدعم هذا الدور وتطويره.

٩. اطلع المؤتمر على مسودة المشروع الوطني لشغل فراغ الشباب من خلال مقترح الرابطة السعودية للشباب المتطوع، ويوصي بالاستفادة منها فيما يخدم العمل التطوعي لهذه الفئة.

١٠. الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التطوع والأعمال الإنسانية في كافة المجالات وعلى سبيل المثال الإغاثة والإسعاف والحماية المدنية.

١١. إنشاء صندوق للعمل التطوعي والمشاريع الخيرية يمول من الأوقاف والزكوات وغيرها، ويوزع دخله حسب جدوى المشاريع المنفذة في كل مؤسسة أو جمعية خيرية.

١٢. تشكل لجنة من وزارة الشؤون الاجتماعية والجهات المنظمة للمؤتمر لمتابعة تنفيذ توصيات هذا المؤتمر مع الجهات ذات العلاقة وتقدم تقريراً عنها للمؤتمر القادم يوضح ما تم تنفيذه منها وما لم يتم والعوائق التي حالت دون التنفيذ.

العنـود

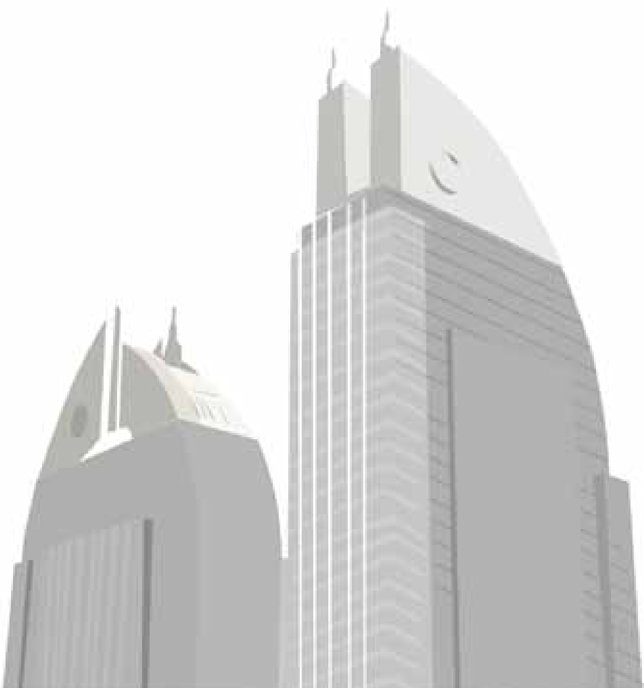
وارف

الشباب

وارف
warif

العنود
مؤسسة الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن
مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية

الرابع عشر..
مبادرة العنود
(مركز وارف)



علينا ألا نقف منتظريـن تحقيق تطلعاتنا بل علينا المبادرة الذاتية والممارسـة الميدانية بخوض التجارب التطوعية الشبابية المؤسسية وأثنـاء الطريـق نطـوِّر ونحدث فرقـاً ومرونـة يتمتع بهـا القطاع الثالث، إننا سنكون أداة تنفيذية للاستراتيجية السعودية للشباب الصادرة عن وزارة التخطيط والتي تهدف إلى:

١. لماذا الشباب؟ [٢٤]

يشـير قاموس وبسـتر إلى أن الشبـاب: «فترة من مراحـل النمو المبكرة بين مرحلتي الطفولة والمراهقة».

وقـد اختلف في تحديد مدى تلك المرحلة، فهل هي بين (١٥) سنة، وقد تمتد إلى (٣٠) سنة، أم هو ما حددته الأمم المتحدة بأنها بين (١٥) سنة و(٢٤) سنة؟

يذهـب علماء الأحياء إلى أن مرحلـة الشباب هي تلك المرحلة التي تكتمل فيها كل الأعضاء والأجهـزة الوظيفية الداخلية والخارجية في جسـم الإنسان، فيما يذهب علماء النفس بالقول إلى أن مرحلة الشبـاب ترتبط باكتمال البنـاء الدافعي والانفعالي للفرد في ضوء استعداداتـه واحتياجاتـه الاساسيـة، واكتمـال نمو كافـة جوانب شخصيته الوجدانيـة والمزاجية والعقلية بشكل يمكنه من التفاعل السوي مع الآخرين في المجال الاجتماعي.

(٢٤) الحزيم، د. يوسف، قوانين الحياة إياك أن تكسرها، دار ابن الأزرق، الرياض، ١٤٣٢هـ، ص ٨٣

أمـا عـن سمات الشـاب في تلك المرحلـة فتحدث عنهـا د. محمد سيد فهمـي بقوله: «تتميز مرحلة الشباب بالتوتر والقلق، ويشوبها الكثير من المشكلات، سواء بالنسبة إلى الشاب أو أهله أو المجتمع، فبعـد فترة طويلة نسبياً من النمو الهادئ غير الملحوظ والاستقرار الانفعالي (مرحلة الطفولة)، يصبح الفرد غير متزن وغير مستقر، ولا يمكـن التنبؤ باتجاهـات تصرفاته، فهو غـير قابل للانصياع، متمـرد على طلبـات الأسرة، يرفض تحريماتهـا، وغير متأكد من حقيقـة ذاته، يتعامل مع الكبار بشـيء من الحساسية وقدر واضح مـن العنـاد.. وعموما نجـد أنـه نتيجـة للتحـولات الفسيولوجية والجنسيـة والعقليـة التي يمر بها الشباب تظهـر حاجات جديدة، فقـد أصبـح شخصاً آخـر يختلف عن كثـير من رفـاق سنه، كما تضايقه بعض الأفـكار والخواطر، والرغبات الجديدة التي خلقها فيـه النمـو، ومن ثـم يسعى إلى الحصـول على تقبـل الآخرين في وضعـه الجديد، ويترتب على كل ذلـك – على الأقل في مجتمعاتنا المعاصرة – وجود أزمة لدى الشباب، وهذه الأزمة تكون أكثر حدة بالنسبـة للذين ينضجـون مبكـراً، لأن النمو الجسمـي والجنسي قـد لا يوازيه نمو عقلـي واجتماعي، بالإضافـة إلى اندفاعهم إلى الابتعاد عـن أترابهم والإنسحاب ومحاولـة الإنتماء إلى جماعات الكبار الذيـن لا يبدون –عادة– ترحيبـا بالقادمين الجدد، وتدفع هذه التحولات الخطيرة أحياناً في نفوس الشباب انفعالات الخوف مـن الذات بعد أن أصبحت غير مألوفة لهـم وللآخرين، وبخاصة الآباء نتيجة للخلافات معهـم والمستقبل الذي يبدو غامضاً ومليئاً

بالاحتمالات ويصاحب ذلك القلق والتوتر سهولة الاستثارة وقضم الاظافر وبعض اللوازم الطبيعية أو العصبية، كما يغلب على الشباب تقلب الحالة المزاجية، وأخطر ما في أزمة المراهقة أو بداية الشباب هي ما يعرف باسم أزمة الهوية (Identity Crisis)».

ويواجه بعض الشباب السعودي بما يحمل من سمات نفسية وبيولوجية وفسيولوجية مشكلات عدة في تلك المرحلة العمرية بين (١٥) سنة و(٢٤) سنة أبرزها ما يلي:

١. **تضارب مصادر صناعة الهوية:** إن المنزل من أب وأم وأخوة يحمل هوية مرغوبة والمدرسة تحمل هوية لاتنسجم بالضرورة مع هوية المنزل، بل داخل المدرسة قد تكون هناك أكثر من هوية مرغوبة فمناهج التعليم تسعى لهوية وطنية جامعة، بينما المعلّم له فهمه الخاص لهذه الهوية، وإذا حلّ المساء كانت هناك هويتان أخيرتان تنافسان الهويات الأخرى، وقد تتغلب فتصرعهما وهما الأصدقاء لا سيما من يملك التأثير والقيادة والقنوات الفضائية. إني أجزم بأن شبابنا يعاني فوضى غير خلاقة لا تتيح للشاب الاختيار وتقف موقف الحياد، بل إن تلك الهويّات تصوغ عقول بعض أبنائنا فتصنع من فؤاده هوية تائهة ضائعة أو متطرفة !!!. إنها صراع الهويّات الحادة في توقيت سيء، حيث يصارع هو ذاته فتنظر له أحياناً على أنه شاب متدين يحدثك عن الأحكام التفصيلية بالفقه ثم تراه في مكان آخر على أنه لقيط الشهوانية الليبرالية الغربية، ثم يأخذك لقبيلته ذات السبعمائة عام أو أكثر ويزعم أن الرجولة وقفت هناك، أو يستميت في الدفاع الهائل عن قريته النائية والصغيرة جداً ويدعي أنها مهد الحضارة.

٢. **السطحية.. السطحية:** يقف أمامك الشاب فيعجبك هندامه المبالغ فيه ويتساوى فيه الغني والفقير، لكنه بعد أن يتحدث - تقول العرب للقادم الجديد تحدث حتى نعرف من أنت - تصاب بالذهول فجسمه كبير ولسانه يعبّر عن عقل بسيط تحاول أن تفهمه بصعوبة.. غير قادر على التعبير فعباراته ركيكة ومحصوله المعرفي شذارات من الكلام جمعه من جلسات سابقة، وأفكاره مشوشة ذات اليمين وذات الشمال، ثم ترحمه لأن نواياه طيبة، وتسأل نفسك من تسبب في ذلك؟ هل هي الأم أم الأب الذي تخلى عن دوره التربوي في غرس قيم النجدة والفزعة وإرادة الرجال الحرة أم المدرسة أم النظام الثقافي السائد.. أم.. أم..

٣. **الفراغ العاطفي:** يقال إن فاقد الشيء لا يعطيه.. لا.. بل إن مالك الشيء لا يعرف كيف يعطيه.. إنني على يقين أن الجزيرة العربية هي مخزن هائل للروح، ولكنها غير قادرة للتعبير عن تلك العاطفة الجياشة، فنحن نعاني معاناة تاريخية من سوء الاتصال.. فتقبيل الابن على رأسه ووضع اليد الحانية على كتفه والثناء عليه في حضرة المعارف والجلوس أمام الشاب في تواضع وندية، وتبادل وجهات النظر وشد الأزر عند إخفاقه، كل تلك المعاني نرغب فيها ولكننا بصراحة لا نستطيع أن نفعلها فيحدث الفراغ العاطفي وما يعمق ذلك الفراغ والطامة الكبرى هو أن الكبير منا يحتاج ذاته للعاطفة، بسبب فقدان ذلك يقوم بصب جام غضبه وإحباطاته على ذلك الشاب فيضخم أخطاءه ثم ينتقم منه بشراسة.

٤. **الرفاه:** لا أقول إن كل الشعب السعودي مرفه أنظر مقالتي الطبقة الوسطى لكن أغلبه من الطبقة الوسطى التي أفرزتها التنمية الحديثة بدءاً من عام ١٩٧٥ م فنقلت جزءاً كبير من محدودي الدخل إلى تلك الشريحة إلا أن هذه الشريحة نجحت في أشياء كثيرة وأخفقت في أخرى ومنها سوء إدارة الميزانية المنزلية فإنفاقها أكبر من إيراداتها فحصل العجز وازدادت المديونية الشخصي أنظر مقالتي ستة وسائل لمعالجة الدين الشخصي والإخفاق الآخر إغداقها على شبابها بالمال دون حساب العواقب وكل ذلك الرفاه جاء حتى من محدودي الدخل في رفاه مصطنع.. إن عقدة عوز الماضي قد أثرت علينا بلا شك وعوضناه فأتحنا كل شيء للشباب، ففقد شعوره بالحاجة والدافعية للعمل فانتشرت لديهم ظاهرة الكسل والخمول والاتكالية والبلادة حتى تجد أن في المنزل به أكثر من ثلاثة شبان بالغين والأب لا يزال يمارس دوره التاريخي التقليدي في رعاية هؤلاء الأطفال الكبار.

٥. **ضعف الرقابة:** قديماً كنت تستطيع أن تعرف كل أصدقاء الشاب وسلوكه الشخصي، وذلك لأن المجتمع كان صغيراً وكلٌّ يقوم بدوره في التأديب أو الإبلاغ عن تصرف غير لائق فتتاح لك المعلومات ثم تتم المعالجة أما الآن فأبناؤنا يمارسون أدواراً تمثيلية في غاية الاحترافية ويصنعون لنا الشخصية التي نريد، ولكن الحياة في تنوعها وحقيقتها أصبحت بعيدة عنا جغرافياً فالمجتمع أصبح مدينة والمدينة أصبحت دولة بل الدولة أصبحت العالم فبعضاً من أبنائك في بيونس أيرس في الأرجنتين

أو في بكين بالصين يحاور ويتبادل الثقافة وغير الثقافة.. إننا لا نستطيع الرقابة بل إنها غير ممكنة مما عقد من دور الأسرة والمجتمع في حماية أبنائه.

بوادر الأمل:

إن ممـا يثلج الصدر ذلك الوعي السعودي الأهلي حيال مشكلاتنا الاجتماعية، فأخـذ الأب والأم والشاب زمام المبادرة باتجاه الحل دون انتظـار الدولـة الأم التـي عليهـا أن تفعل كل شـيء، ثم ذلك الوعـي الرسمـي بأهميـة قياس أثـر التنمية والتأكد مـن وصولها لأهدافها الحقيقية، ولن يتم إلا بالجودة والإتقان والمحاسبة، ومن تلك البوادر ما يلي:

١. **الرياضة:** إن الرياضة عندنا رأسية أي أن هناك (٢٢) لاعباً يستمتعون بالثروة والصحة في حين يتفرج عليهم (٢,٢٠٠,٠٠٠) بالملعب وعبر الفضائيات، ينفقون أموالهم ويبددون طاقاتهم المعنوية عند الفرح، ويعمقون من جراحهم النفسية عند الخسارة، ولذا علينا أن نجعل الرياضة أفقية عبر التخطيط السليم للرياضة الذي يبدأ بالسؤال الجوهري والكبير.. لماذا الرياضة؟ إن هدف الرياضة هو بناء الأجسام السليمة من أجل عقول صحيحة، فتكافح المرض وتحسن المزاج وتهذب الطاقة وترشّد السلوك من أجل هدف نبيل هو الصحة النفسية لشبابنا، ولذا لا يهمنا في هذا المقام كم هي إيرادات النقل أو الرعاية؟ وهل وصلنا لكأس العالم أم لا؟ أو هل حققنا كأس آسيا أم لا؟

بل المقياس هو أن نجعل الرياضة أفقية، ونعيد طرح الأسئلة الصحيحة كم شاباً سعودياً يزاول الرياضة؟ هل قضت الرياضة على السمنة ؟ ما مدى مساهمة الرياضة في الحد من تفشي الأمراض النفسية أو تفشي ظاهرة المخدرات؟ هل أدت الرياضة دوراً ثقافياً في تعزيز السلوك الإيجابي للشباب فامتصت طاقته الفائضة فأعادته للمنزل كي يتمتع بعلاقات دافئة مع والديه ثم خلد إلى النوم مجهداً كي يبدأ حياة التعلم غداً صباحاً. إن الخطأ الإستراتيجي أن نذهب لننافس غيرنا من فاقدي الرؤية فنهتم بالملاعب الكبيرة الحديثة والبرامج الحوارية التلفزيونية الجذابة ثم ننسى سؤال كم عدد الملاعب الصغيرة في أحيائنا ؟.

٢. **الدين:** قال تعالى: ﴿قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (١٦٢) لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ (١٦٣)﴾ الأنعام: ١٦٣، إن الدعوة الدينية بما تملك من طاقات مادية ومعنوية هائلة ركزت بشكل كبير على الصلاة والنسك والممات وأهملت «المحيا» فلم تنخرط كلياً في مشروع التنمية الوطنية بل فضّلت بناء مشروعها الخاص، وأصبح الشاب أمام مفترق طرق فأما أن يكون مشروع الشاب الملتزم أو مشروع الشاب غير الملتزم في حين أن هذا المشروع طرأ عليه تصحيح حقيقي يشكر لأولئك العلماء الذين بادروا بالانخراط في المشروع التنموي الوطني عبر ما يسمى «بالإصلاح الاجتماعي» إن الدين الإسلامي ودعوته السلفية عميق الجذور في نفسية الشاب السعودي ويستطيع أن يلعب دوراً كبيراً ومؤثراً وحاسماً.

٣. **القدوة:** يبحث الشاب في سن الثامنة عشرة وبعدها عن بطل يجسد فيه كل طموحاته المستقبلية بل قد يكون هو المشروع الذي يرغب في الوصول لمثله، وعادةً البطل لن يكون والده لأن الشاب يسعى في ذلك التوقيت للقطيعة مع ماضيه، ولذا فعلى وسائل الإعلام مسؤولية كبرى في تعميم نماذج الأبطال عبر التعريف بسيرهم الذاتية وإنجازاتهم المهنية والعلمية والتجارية والاجتماعية ووسائل تحقيق النجاح والثروة والقوة والجريمة الكبرى إلا يقف الإعلام محايداً وحسب، وإنما بتسويق بطولات وهمية أو بطولات ضالة، كما هي في قناة الأسرة العربية شقيقة قناة أن تعرف أكثر.

٤. **التعليم والتدريب النوعي:** إن التعليم العام والتعليم العالي خلال نصف قرن قام بواجبه في محو الأمية (الجهل) وتزويد الطلاب بالمعرفة (المعلومات) لكنه فشل نسبياً في إكساب المهارات وبناء الشخصية المتوازنة الناجحة (إدارة الذات) وكلا الأمرين يحتاجهما الشباب لبناء الحياة المهنية (الوظيفة) والاجتماعية (العلاقات) فأصبح الشاب معلقاً في الهواء (نصف متعلم) فظهرت لنا من ذلك مشاكل نفسية وأخلاقيات عدة ولذا علينا أن نقّوم نظام التعليم والتدريب من تعليم المعرفة إلى تعليم جودة الحياة ليحلّ لنا أغلب مشكلاتنا وعلى المدى القصير علينا أن نهتم بالسنة التحضيرية كمدخل للجامعة ومعاهد التدريب لتجسير الفجوة بين التعليم العام والتعليم العالي أو التعليم الفني ثم نهتم بالسنة التطبيقية فنجسر الفجوة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل.

٥. **المشاركة التنظيمية:** مهما حاولنا أن نخطط للشباب فلن يمكننا ذلك لأن تقدير احتياجهم بناءً على فهمنا الخاص لماضينا كشباب غير صحيح لأن مرحلة الشباب لكل عصر مختلفة عما سبقها وأحياناً يكون اختلافاً جذرياً ثم ما نفهمه عن الشباب الآن بعد فهماً خاطئاً ذلك لأنهم يمارسون علينا التضليل أما بالتمثيل أو النفاق، ولذا لا بد من إشراكهم عبر الجمعيات الشبابية في المدارس والجامعات وألا نخاف التنظيم، ويمكن تطوير ورش عمل دائمة أو إيجاد موقع إليكتروني خاص «Facebook» بإدارة مركز الحوار الوطني لاستقصاء آراء الشباب في أي نظام أو لوائح قد تؤثر على واقعهم ومستقبلهم.

٦. **الاستشارات النفسية:** إن كان هناك علم لم يجد العناية الكافية منّا فهو علم النفس، فنحن وشبابنا نئن من صراعنا النفسي ونخاف المجتمع كي لا يقال مجنون أو ضعيف أو نخاف من بعض الغيورين المخطئين الذي يقول إن علم النفس علم ديني بحت وأي تدخل موضوعي هو تدخل تغريبي مادي يعاني من الضياع أصلاً وفاقد الشيء لا يعطيه، والصحيح أن كلا الرأيين صحيح فالروح (النفس) يمكن فك أسرارها بالعلم الشرعي وكذلك العلم التقني التطبيقي والتجربة الإنسانية ونحن في المملكة العربية السعودية قادرون على فهم هذا الدور الذي يجب علينا تمجيده وإعلاء شأنه والاستثمار فيه وإتاحته لكل مواطن.. فمن منّا لا يئن؟ إن وحدات الاستشارة النفسية والاجتماعية ونوعية القائمين عليها هي المدخل للحل.

٧. **الترفيه:** لقد حان الوقت وقد تأخرنا في عقد مؤتمر باسم: «ترفيه الشباب السعودي الواقع والمأمول»، علينا أن نجد رؤية وطنية جامعة تخرجنا من ثنائية الانفتاح التغريبي أو التعنت الاجتماعي الديني في حين أن شبابنا يتيهون في الشوارع مطرودين عند الأبواب وخاضعين لمطرقة الهيئة وسندان الأجهزة الحكومية البيروقراطية الفاقدة لحس الشباب وهمومهم. إن الهيئة العامة للسياحة والآثار قد رعت أنشطة محافظة ومبدعة مثل رالي حائل وسوق الكليجا بالقصيم وسباق السيارات بجدة ونادي الطيران بالرياض، والمدخل المناسب لقيادة الحل هي الهيئة العليا بالتعاون مع الرئاسة العامة لرعاية الشباب فيربط الاقتصاد بالترفيه وبالتنمية من خلال برامج غير تقليدية، ويقاس نجاحها الكبير بانخراط أكبر قدر من الشباب فيها.

٨. **التطّوع:** إن العالم المتقدم حضارياً واقتصادياً كما رأينا يستخدم التطوع للشباب كرافعة تنموية لتسخير طاقات المجتمع وتوظيفها نحو مشروع الأمة والوطن، وحماية لها من سوء الاستغلال فطاقة الشبان متحركة متدفقة، وعلينا طرح السؤال الوحيد وهو: إلى أين؟ لقد بتنا في حاجة ملحة للإجابة على هذا السؤال الكبير والمهم. إن إدارة طاقة شبابنا الآن هو حل لكثير من مشكلاتنا الأخلاقية والنفسية والجنائية، وإن حسن توظيف مواردنا الشابة ستجني من خلال التطوع قفزة هائلة للتنمية.

٢. التعريف بمؤسسة الأميرة العنود الخيرية[٢٥]

المؤسسة تحمل اسم سمو الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود رحمها الله من مواليد حائل عام ١٣٥١هـ/١٩٣٢م، وهي زوجة خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز – رحمه الله – ملك المملكة العربية السعودية. والدها سمو الأمير عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي ووالدتها الأميرة طرفة البتال. وللأمير من الأبناء الذكور إثنان، سمو الأمير عبدالله بن عبدالعزيز بن مساعد أمير الحدود الشمالية، وسمو الأمير جلوي بن عبدالعزيز بن مساعد نائب أمير المنطقة الشرقية ولسموه سبع من الإناث وهنّ صاحبات السمو الأميرات:

- سمو الأميرة منيرة: وهي كبرى بنات سموه وهي زوجة صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن عبدالعزيز آل سعود – رحمه الله – ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع والطيران والمفتش العام.
- سمو الأميرة سارة: زوجة سمو الأمير سعود بن عبدالله بن جلوي – رحمه الله – أمير المنطقة الشرقية سابقاً.
- سمو الأميرة لولوة: زوجة سمو الأمير فهد بن محمد بن عبدالعزيز آل سعود.

(٢٥) الحزيم، د. يوسف، امرأة استثنائية زوجة ملك، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٢٧هـ، ص ١٣

- سمو الأميرة الجوهرة: زوجة صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز آل سعود – ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء – وزير الداخلية.
- سمو الأميرة موضي: زوجة سمو الأمير بدر بن فهد بن سعد بن عبدالرحمن آل سعود.
- سمو الأميرة نورة: صغرى بنات سموه وهي زوجة الأمير عبدالله بن سلمان بن محمد آل سعود.

وكان سموه رحمه الله شأن كل الآباء يحب أبناءه وبناته كثيراً. وكانت علاقته بهم يسودها الحزم، ويعاملهم معاملة الند للند، ولم يكن هذا الحزم يفقد أبناءه الحوار الصريح معه بل كان يستمع بأناة.

هذا واتصفت والدتها الأميرة طرفة البتال – رحمها الله – بالتدين والتسامح والحنان على أولادها وقربها للجميع كما اتسمت بالعفو عمن أساء إليها قال تعالى: ﴿ وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴾ آل عمران: ١٣٤، وكما تميزت برعاية بيتها، ذلك البيت الذي يعج بالجهاد والتحديات.

وتولت الأميرة حصة السديري والدة خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز – طيب الله ثراه – تجهيز البيت المعد لسكن الأميرة العنود، وقد أظهرت لها المودة والإكرام والتقدير.

وأكـدت لي سمـو الأميرة منـيرة بنـت عبدالعزيز بـن مساعد بن جلـوي، زوجة صاحـب السمو الملكي الأمير سلطـان بن عبدالعزيز رحمـه الله، وذلك بقولها: (كانت تعاملنا الأميرة حصة بنت أحمد السديري مثل الوالدة تماماً وكنا نذهب معها سوياً يوم الجمعة بعد صـلاة المغرب للسلام علـى الملك عبدالعزيـز – طيب الله ثراه – وكانت علاقتنا مع صاحبات السمو الملكي الأميرات: لولوه، ولطيفة، وجواهـر، والجوهـرة، كعلاقة الأخـت بأختها مما جعلنـا لا نشعر مطلقا بانتقالنا من كنف سمو الوالد والوالدة بحائل إلى الرياض).

وكان سمو الأمير عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي – رحمه الله – يعمد وكيله المرحوم عبدالله بن حسن في الرياض بالتواصل معهن كي يطمئن عليهن وذلك لصعوبة الاتصال أنذاك. وكان رحمه الله يفـرح كثيرا إذا زارته إحـدى بناته بحائل ويقيـم لها حفلا كبيرا يضم زوجات كبار الوجهاء.

وقـد تـوج التعاضد بين جلالة الملـك عبدالعزيـز – رحمه الله – وسمـو الأمـير عبدالعزيـز بـن مساعـد – رحمـه الله – أنها قد توجـت بتلـك المودة حيـث تزوجـت الأمـيرة العنود بنـت مساعد (وكان عمرهـا في حينه (١٣) سنـة أي في عام ١٣٦٤ هـ)، بخادم الحرمـين الشريفـين الملك فهد بـن عبدالعزيـز آل سعود – طيب الله ثـراه – رائـد التنميـة السعوديـة المعاصـرة وناشـر الاسلام المستنـير وعقيدة التوحيد والحديـث الصحيح في العالم الحديث، ومؤسـس التعليم، الذي تلقـى تعليمه الأول في مدرسة القصر التي اختـار لها والده الملك عبدالعزيز عددا من المعلمين لتدريس أبنائه العلـوم الشرعية والعربية ثم في مدرسة الإعداد التي أنشأها والده

عـام ١٣٥٤ هـ / ١٩٣٥ م لتعليـم أبنائه ثم التحـق بالمعهد العلمي السعـودي بمكة المكرمـة الذي يعنى بتدريس العلـوم الدينية واللغة العربيـة، وقـد تميز رحمـه الله بصفـات شخصية منهـا الحكمة والحـزم والفراسـة والإقـدام المتدرج، وتوقـع المستقبـل ومركزية الإدارة والقيـادة والإحاطـة بالتفاصيل مما جعل جـل حياته مليئة بالبناء.

بنيـت الشخصية القيادية عـبر الأدوار التي قام بها في سن مبكرة منهـا عضويته في وفد للمملكة لاجتمـاع جامعة الدول العربية عام ١٣٨٠ هـ / ١٩٦٠م بلبنـان، وزار باريس عـام ١٣٨٧ هـ / ١٦٦٧ م بدعـوة من الرئيـس ديغول ورأس وفـد المملكـة إلى بريطانيا عام ١٣٩٠ هـ / ١٩٧٠ م لمناقشة مستقبل الخليج.

أمـا عن تجربتـه الداخلية فبـدأت بمهمـة ضخمـة واستراتيجية (حيث كان لاشيء يذكر مؤسسيـا) بقطاع التربية والتعليم، فكان أول وزيـر للمعارف عام ١٣٧٣ هـ / ١٩٥٣ م ثم توالت المسؤوليات التـي أنيطت بخادم الحرمين الشريفـين الملك فهد بن عبدالعزيز حيـث عين وزيراً للداخليـة في عام ١٣٨٢هـ /١٩٦٢ م ثم عين نائباً لرئيـس مجلس الوزراء في عـام ١٣٨٧ هـ، وفي عام ١٣٩٥ هـ أصبح ولياً للعهد ثم ملكاً للمملكة العربية السعودية عام ١٤٠٢ هـ.

وللأمـيرة العنـود بنـت عبدالعزيـز بـن مساعـد بـن جلـوي – رحمهـا الله – ستـة من الأبنـاء هم أصحـاب السمو الملكي الأمراء والأميرات:

- فيصل – رحمه الله -: الرئيس العام لرعاية الشباب (سابقاً)، متزوج من صاحبة السمو الملكي الأميرة منيرة بنت سلطان بن عبدالعزيز آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات: نواف، وخالد، وهيفاء، وشاهيناز، ونسرين.
- محمد: أمير المنطقة الشرقية متزوج من صاحبة السمو الملكي الأميرة جواهر بنت نايف بن عبدالعزيز آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات: تركي، وخالد، وعبدالعزيز، ونوف، ونورة، ومشاعل.
- سعود: نائب رئيس الاستخبارات العامة (سابقاً) متزوج من صاحبة السمو الملكي الأميرة مضاوي بنت مساعد بن عبدالعزيز آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الملكي الأمراء والأميرات: عبدالعزيز، ومحمد، ونورة، وسارة.
- سلطان: الرئيس العام لرعاية الشباب (سابقاً)، متزوج من صاحبة السمو الأميرة الجوهرة بنت فيصل بن تركي آل سعود، وله من الأبناء أصحاب السمو الأميرات: نوف، وسارة.
- خالد: عضو مجلس أمناء مؤسسة الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية.
- لطيفة: رئيسة المجلس النسائي بمؤسسة الأميرة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية، متزوجة من صاحب السمو الأمير خالد بن سعود بن محمد آل سعود،

ولها ولدان هما صاحب السمو الأميران: فيصل، وسعود.

وقد كتبت الأميرة العنود -رحمها الله- وصيتها وكان نصها: «هذا ما أوصت به الحرة الرصينة العنود بنت عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي أوصت أنها تشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأن محمداً عبده ورسوله وأن عيسى عبد الله ورسوله وكلمته ألقاها إلى مريم وروح منه وأن الجنة حق والنار حق وأن الساعة آتية لا ريب فيها وأن الله يبعث من في القبور، وأوصت من خلفها من الذرية والأقارب أن يتقوا الله ويصلحوا ذات بينهم، ويطيعوا الله ورسوله إن كانوا مؤمنين. وأوصت بثلث مالها أن يجعل في بيت في محل مناسب، من بلد الرياض يكون في غلته أضحية واحدة لها ولوالديها، والباقي من الغلة بعد الأضحية يصرف في وجوه البر وأعمال الخير كالصدقة على الفقراء من الاقارب وغيرهم وعمارة المساجد وتعليق قرب الماء في المساجد في أوقات الحاجة إلى ذلك وصناعة طعام للفقراء في رمضان وغيره حسب ما يراه الوكيل وغير ذلك من وجوه البر والنظر على الثلث المذكور للأرشد من ذريتها ما تناسلوا الأقرب فالأقرب من احتاج من ذريتها إلى الفاضل من الغلة فهو أولى به من غيره، شهد على اعتراف العنود المذكورة بالوصية المذكور عبدالله بن فهد الطلاسي وفهد بن محمد البريدي قاله الفقير إلى الله عبدالعزيز بن عبدالله بن باز سامحه الله وكتبه من إملائه إبراهيم بن عبدالرحمن الحصين وصلى الله على نبينا محمد وآله وصحبه» وقد وفق الله أبناءها لإطلاق وقف يتمثل في مؤسسة خيرية يحمل اسمهاوقد صدر الأمر السامي برقم ٢٣٩/أ بتاريخ ١٤٢٠/١٠/٢٢ هـ القاضي بتأسيس مؤسسة الأميرة

العنود الخيرية، ويدار ذلك الوقف من خلال مؤسسة أوقاف العنود للاستثمار الصادر ترخيصها بتاريخ ١٤٢٨/١٠/٢٢هـورقم ١٠١٠٢٣٩٦٢٠ وريع تلك الاستثمارات الوقفية تصرف في أوجه البر كما نصت عليه الوصية وأغراض المؤسسة المشار إليها في النظام الأساسي، ومن أعمال البر تأسس مركز (وارف) لتنمية الشباب.

٣. مركز وارف لتنمية الشباب

- **رؤية المركز:**

يأتي تأسيس وارف إدراكاً من مؤسسة الأميرة العنود الخيرية بالتزامها بحاجات المجتمع السعودي، ومحاكاة التطور والحراك الثقافي بالمملكة العربية السعودية. ومن ذلك أهمية الشباب ودورهم في المجتمع، إذ يشكل الشباب من الفئة العمرية (١٦ وحتى ٣٠) قرابة ٧٠٪ من سكان المملكة حسب احصائيات وزارة الاقتصاد والتخطيط مؤخراً.

يعاني الشباب من ضياع الطاقة الفائضة وقنوات التعبير والمشاركة الاجتماعية والتنموية، فضلا عن فرص اكتساب المهارات والفخر بالإنجاز ، وقلة في المبادرات المنظمة التي تحتوي الشباب وتوجههم بالطريقة التي تضمن لهم سلامة المنهج وقوة المُخرج، فهو مركز متخصص يهتم بتأهيل وتنمية الشباب وتعزيز مشاركتهم في البرامج الخيرية والتطوعية وتبني واحتضان مبادرات ومشاريع شبابية نوعية ليكون ساحة تتلاقى فيها القيادات الشابة بمراكز النفوذ والتأثير .

- **برامج وارف:**

أ. إطلاق المبادرات:

يقوم المركـز بإطلاق مبـادرات تخدم الشباب وتهـدف للتوعية وتعزيز ثقافة التطوع فيما بينهم، كما يقوم على احتضان العديد من المبادرات التطوعية الشبابية.

١. مبادرة «مسجدي»

تهدف المبـادرة العناية بالمساجد على أيدي شباب متطوعين من ناحيـة صيانتها و نظافتها وتعريف المجتمع بأهمية و قداسة هذا المكان والعناية بحارس المسجد و إحساسه بأهمية وجوده كمحور مهم في نظافة المسجد.

٢. مبادرة الوقاية من المخدرات «من قرين على قرين»

إعداد مدربين شباب يقومون بزيارات للمدارس والجامعات لنشر الوعي في أوساط الشباب بأضرار المخدرات وذلك بطرق وآليات جديدة مستمدة من تجارب دولية وأخرى محلية.

ب. حاضنات الأعمال:

يتم في هذا القسم احتضان الأعمال التطوعية ودعمها ماليا ولوجستياً لإطلاق المبادرات والمشاريع المعتمدة من قبل المركز وقد تم احتضان المبادرات التالية:

١. مجموعة Totally English :

يهدف لإتقان اللغة الانجليزية في جو ممتع حيث يوفر بيئة تمكن أفرادها من ممارسة مهاراتهم في اللغة الإنجليزية والاستمتاع بذلك وتبادل الخبرات في التخصصات المختلفة ويتم الاجتماع بشكل أسبوعي.

٢. مجموعة صيدلي ولي بصمة:

مجموعة تطوعية تضم طلاب و طالبات ، وخريجين وخريجات من كليات الصيدلة تهدف لاحتضان العمل التطوعي الصيدلي بكافة أنواعه وإظهاره بطريقة فعالة ليكون لهم دور فعال وبصمة مغاير .في المجتمع ومنها السعي للرقي بالمهنة بأسلوب مميز.

ج. **التدريب:** يقدم المركز البرامج التدريبية من خلال الآتي:

١. **برامج التطوع:** تقديم البرامج التدريبية المخصصة بتطوير وتأهيل المتطوعين.

٢. **برامج تطوير الذات:** إعداد وتنفيذ برامج تدريبية متميزة ، تلبي احتياج الشباب في حياتهم.

د. وارف الإعـلام: لنكون اكثر قربا ينتج وارف ويرعى برامج إعلامية تعـزز القيـم الحياتيـة الناجحة لـدى الشبـاب عبر وسائـل الإعلام التقليدية وقنوات الاعلام الجديد:

برنامـج (حكايتـي) على اذاعـة U FM: برنامج يهدف الى ايصال رسالـة، يتناول من خلاله قصة شاب مـن الطبقة المتوسطة تغلـب على ظروف الحياة التي واجهتـه وحقق نجاحات على أصعـدة مختلفة ، حيث كان عنده الاستعـداد للبدء في رحلة البحث عن مستقبله.

هـ. وارف الدراسات والبحوث:

يقدم وارف تقرير وطني عن التطوع في المملكة مستعيناً بالخبراء ومقدما أبحـاث واستطلاعات الرأي العـام للشباب ليكون عمل وارف مبنـي على أسس علمية تكشف الواقـع وتلبي الاحتياجات وترفـع مـن مستـوى الطموحـات وقـد تم تشكيل فريـق شبابي يقيـم الأعمال الخيرية وتطويرها من خـلال الزيارات المباشرة للمستفيدين النهائيين من برامج مؤسسة الاميرة العنود الخيرية وتقـديم رؤية تطويرية بمعايير عالمية تخدم المؤسسة والجمعيات الخيرية الأخرى نحو جودة الرعوية والتمكين .

و. وارف «فرنشايز»: نتبّع في وارف آلية عمل وفق المراحل التالية:

١. **المرحلة الأولى:** بناء الفكرة استناداً على احتياجات الشباب.

٢. **المرحلة الثانية:** تصميم البرنامج والفعاليات والانشطة .

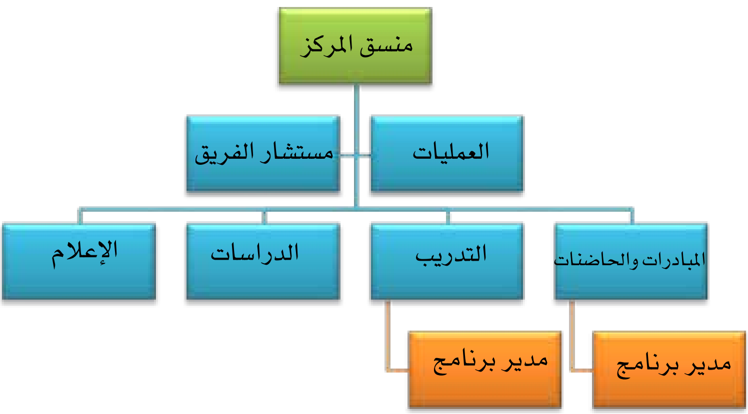
٣. **المرحلة الثالثة:** تطبيق البرنامج والفعاليات والأنشطة على عينة مختارة من الشباب والحصول على التغذية الراجعة.

٤. **المرحلة الرابعة:** وضع البرنامج كمنتج نهائي متكامل شامل الأدلة الاجرائية وآلية العمل.

٥. **المرحلة الخامسة:** عقد شراكات وطنية محلية مع الجمعيات الشبابية والتطوعية والخيرية بمختلف انحاء المملكة يقوم وارف بموجبها بتأهيل وتدريب الشباب القيادي التطوعي مع تقديم دعم مادي لإطلاقه.

- **إدارة المركز:**

يتولى المركز منسق برتبة مدير إدارة يساعده قسم العمليات المتخصص في الدعم الإداري، كما يتعاون المركز مع قطاع عريض من المختصين الإستشاريين. أما عن الأقسام التنفيذية فقد نظمت بناءً على أهداف المركز، وهي: المبادرات والحاضنات، والتدريب، والدراسات، والإعلام، ويوضح ذلك الهيكل التنظيمي للمركز والموازنة التقديرية لعام ١٤٣٣هـ:



الموازنة التخطيطية للمركز لعام ١٤٣٣هـ:

م	البند	المصروفات	التفصيل	المبلغ
١	مصاريف إدارية	أجور الموظفين		
		مصاريف بريد		
		مصاريف أدوات مكتبية		
		ضيافة		
		انتداب وحضور مؤتمرات		
٢	البرامج والفعاليات	المبادرات والحاضنات	مبادرة مسجدي	
			صيدلي ولي بصمة Totally English	
			مبادرة الوقاية من المخدرات	
		التدريب	حقيبة قوة التطوع (تطوع ١٠١)	
			مهارات الحياة للشباب	
		الإعلام	رعاية برنامج (حكايتي) الإذاعي	
		الدراسات والبحوث	مشروع تقييم الأعمال الخيرية	
			مشروع المبادرات الشبابية المحلية	
٣	مصاريف التسويق	الهوية والموقع الإلكتروني		
		معارض	تصميم وتركيب جناح	
		مطبوعات	بروشورات – كتيبات	
٤	الأصول والتجهيزات	أجهزة حاسب آلي		
		طابعات		
		أجهزة تواصل برافو		
		بروجكترات		
		سيارة		
		مكاتب		

الكتب

الدراسات والأبحاث

المواقع



الخامس عشر..
المــراجـــع

الكتب

١. مجموعة مؤلفين، الإسهام الاقتصادي والاجتماعي في المنظمات الأهلية العربية في الدول العربية،الأردن- لبنان- مصر- تونس، ١٩٩٩م.

٢. فرير، آندي وآخرون، الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي، مركز بناء الطاقات، ١٤٣١هـ.

٣. قنديل، د. أماني، الدور المدني لمنظمات المجتمع المدني من الخيرية إلى التمكين، الطبعة الأولى، مؤسسة العنود الخيرية، عام ١٤٣٠هـ.

٤. الفقي، د. إبراهيم، العمل الجماعي، الراية للنشر، القاهرة، ٢٠١٠م.

٥. أبادي، الفيروز، القاموس المحيط، دار الجيل مصورة عن طبعة البابي الحلبي، بيروت، ١٣٧١ هـ.

٦. السلومي، د. محمد، القطاع الخيري ودعاوي الإرهاب، الطبعة الأولى، مجلة البيان، ١٤٢٤هـ.

٧. سعود بن محمد، المملكة العربية السعودية والسجل الأبيض للمساعدات الخارجية، وزارة التعليم العالي، الرياض عام ١٤٢٢هـ.

٨. الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، النظام الموحد للتطوع وإعداد المتطوعين لأعمال الدفاع المدني بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الثالثة، ١٤٢٣هـ.

٩. الحزيم، د. يوسف، امرأة استثنائية زوجة ملك، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٢٧هـ.

١٠. قنديل، د. أماني، أخلاقيات العمل التطوعي، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ.

١١. الحزيم، د. يوسف، أركان القيادة، دار السلام، الرياض، عام ١٤٢٩هـ.

١٢. القرضاوي، د. يوسف، أصول العمل الخيري في الإسلام، دار الشروق، القاهرة، عام ٢٠٠٨م،

١٣. الحزيم، د. يوسف، أفكار في التنمية السياسية، الطبعة الأولى، دار ابن الأزرق، بيروت، ٢٠١٢.

١٤. ميهالي، د. باتريسيا، تعلم الإهتمام، جمعية خدمات التطوع، بيروت، ٢٠٠٩م.

١٥. قنديل، د. أماني، ثقافة التطوع، مؤسسة العنود الخيرية، الرياض، ١٤٣٠هـ.

١٦. الحزيم، د. يوسف، قوانين الحياة إياك أن تكسرها، دار ابن الأزرق، الرياض، ١٤٣٢هـ.

١٧. جمال، عظيم وآخر، قوة العطاء، الطبعة الثانية، مكتبة جرير، الرياض، ٢٠١١م.

١٨. الثعالبي، عبدالملك بن محمد – تحقيق وليد الحسين –، مرآة المروات، الطبعة الأولى، دار الحكمة، الرياض، عام ١٤١٩هـ.

١٩. ابن خلدون، عبدالرحمن بن محمد، مقدمة ابن خلدون، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان وبيروت، عام ١٩٩٢م.

٢٠. مان، ميشيل – نقلها للعربية: عادل الهواري وسعد مصلوح – موسوعة العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى – مكتبة الفلاح، بيروت ١٤١٤هـ.

الدراسات والأبحاث

١. البركاتي، عمر، دراسة بعنوان الأثر الإقتصادي للأعمال التطوعية، الرياض، ١٤٢٩هـ

٢. الباز، د. راشد، دراسة بعنوان الشباب والعمل التطوعي، المركز الوطني لأبحاث الشباب – جامعة الملك سعود، الرياض،٢٠٠٢م.

٣. المرواني، د. نايف، دراسة بعنوان العمل التطوعي إشكالاته وتطبيقاته، عام ١٤٣٢ هـ.

٤. الشايجي، د. حميد، دراسة بعنوان العمل التطوعي أهميته – معوقاته – عوامل نجاحه، أسبار، ٢٠٠٧م.

٥. الشهراني، معلوي، دراسة بعنوان العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٨هـ.

٦. القعيد، د. إبراهيم، بحث بعنوان وسائل إستقطاب المتطوعين والإنتفاع الأمثل بجهودهم، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، ١٩٩٧م

المواقع

٧. موقع دائرة المعارف البريطانية، عام ٢٠١٢م، www.britannica.com

٨. موقع ساكورا المملكة، ٢٠١٢م، www.sakura-almamlakh.com

٩. موقع عالم التطوع العربي، ٢٠١٢م، www.arabvolunteering.org

١٠. موقع المديرية العامة للدفاع المدني، ٢٠١٢م، www.998.gov.sa

١١. موقع منتدى الغد (نحن والشباب شراكة)، ٢٠١٢م، www.alghadforum.org.sa

١٢. موقع نادي حياة – جامعة الملك سعود، ٢٠١٢م، النبذة التعريفية، www.life-ksu.org



عن المؤلف:

إداري واقتصادي سعودي من مواليد عام ١٩٦٤م حصل على درجة البكالوريوس في العلوم السياسية عام ١٩٨٧م والدبلوم العالي في العلوم المالية والمصرفية الإسلامية عام ١٩٩٢م والماجستير ١٩٩٧م ودرجة الدكتوراه في فلسفة الاقتصاد عام ٢٠٠٤م.

اشتغل المؤلف خمس وعشرين سنة في العمل التطوعي والخيري المحلي والدولي كمدير للشؤون الإدارية ثم نائب مدير هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية في باكستان عام ١٩٨٩م ومدير إدارة المكاتب المحلية عام ١٩٩٠م، ومديراً إقليميا بالأردن للعام ١٩٩١م، كما قام خلال الفترة بإعادة هيكلة وتطوير مكاتب الهيئة في ألبانيا ومكتب رابطة العالم الإسلامي في الفلبين.

يعمل المؤلف منذ عام ٢٠٠١م أميناً عاماً لمؤسسة العنود الخيرية ومديراً تنفيذيا لمؤسسة العنود للإستثمار (الوقف)، المؤلف عضواً بالعديد من المجالس، فهو رئيساً دورياً لمجلس تنسيق العمل الخيري، وعضو مجلس إدارة مؤسسة الحرمين (سابقاً)، وعضو مجلس مركز الأمير سلمان لأبحاث الإعاقة، وعضو مجلس إدارة الصندوق الخيري بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وعضو لجنة الأوقاف بالغرفة التجارية بالرياض، وعضو الهيئة العلمية لصندوق راشد بن دايل لدراسات الأوقاف، وعضو جمعية الاقتصاد السعودية، وعضو الجمعية السعودية للإدارة، والجمعية السعودية للتاريخ.

قدم المؤلف العديد من الإستشارات الخيرية ورأس فرق عمل تأسيس ومنها: رئيس اللجنة التنفيذية لندوة وفعاليات خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبدالعزيز «رحمه الله»، ورئيس تأسيس فريق مؤسسة الملك فهد الخيرية، وصندوق الوئام الخيري، وصندوق الأميرة مضاوي لتنمية المرأة، ومؤسسة الوالدة حصة السديري الخيرية.

قدم المؤلف العديد من الكتب والدراسات والندوات وله خمسة عشر مؤلف منها في العمل الخيري: امرأة استثنائية (زوجة ملك) – عاشت بعد أن ماتت – العمل الخيري عند الملك عبدالعزيز – قوة التطوع.